



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

**DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL
ENFOQUE DE GÉNERO**

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

PROTOCOLO DEL SERVICIO

5.3.1. Asistencia Técnica para la Incorporación del enfoque de género en los Sistemas Administrativos de la Gestión Pública, de manera oportuna y fiable

Julio, 2021



I. PARTE GENERAL

1.1. Objetivo Prioritario de la PNIG

Objetivo N° 5 "Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres"

1.2. Lineamiento

Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas

1.3. Denominación del servicio

5.3.1 *Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable.*

1.4. Unidad de organización responsable y entidad proveedora

- Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género-MIMP
 - ✓ Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales
 - ✓ Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional

1.5. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

Abreviatura	Descripción
PNIG	Política Nacional de Igualdad de Género
PEMIG	Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género
PESEM	Plan Estratégico Sectorial Multianual
PRDC	Plan Regional de Desarrollo Concertado
PEI	Plan Estratégico Institucional
POI	Plan Operativo Institucional
PDLC	Plan de Desarrollo Local Concertado
PMI	Programación Multianual de Inversiones
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
TEG	Transversalización del Enfoque de Género
LOGR	Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
LOM	Ley Orgánica de Municipalidades
MOF	Manual de Organizaciones y Funciones
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
PDP	Plan de Desarrollo de las Personas



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

RRHH	Oficina de Recursos Humanos
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SAGRH	Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
DGTEG	Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género
DASI	Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional
DAGRL	Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales
OCA	Organismos Constitucionalmente Autónomos
OPA	Organismos Públicos Adscritos
PP	Planificación y Presupuesto
PPTO	Presupuesto
PIA	Presupuesto Institucional de Apertura
PIM	Presupuesto Institucional Modificado
MIG	Mecanismos para la Igualdad de Género
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico

II. MODELO OPERACIONAL DEL SERVICIO DE LA PNIG

2.1. Definición Operacional del Servicio

El servicio de *Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable*, constituye un proceso de acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación por el cual se brinda orientaciones técnicas para el conocimiento, la comprensión, e incorporación de los enfoques de género e interseccional en los sistemas referidos al Planeamiento Estratégico; a la Programación Multianual y Gestión de Inversiones; al Presupuesto Público y a la Gestión de Recursos Humanos.¹ En dichos sistemas se generan procesos articulados que, al incorporar el enfoque de género e interseccional, contribuyen a la disminución de desigualdades y brechas de género, así como a las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres en razón de su pertenencia étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras variables.

La articulación de los sistemas administrativos que comprenden el servicio se establece a partir del Plan Estratégico Institucional (PEI) y se concretiza en el Operativo Institucional (POI)². Las acciones estratégicas se desagregan en actividades operativas en el Plan Operativo Institucional (POI), en acciones de inversión y en actividades y productos de programas presupuestales. Incorporar el enfoque de género en estos procesos permite elaborar presupuestos sensibles al género, que reflejen las prioridades institucionales financiadas para el logro de los objetivos institucionales. El sistema de gestión de recursos humanos otorga el soporte a los mencionados procesos; se expresa en las capacidades,

¹ La Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, artículo 46°, dispone que los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Define 11 sistemas administrativos.

² "En este sentido, el enfoque de articulación de Sistemas Administrativos Transversales- SAT busca optimizar el aporte de los SAT a los procesos operativos para el logro de población, mediante la definición de objetivos institucionales que se traduzcan en un POI financiado y un presupuesto ejecutado que permita la entrega de bienes o servicios con características y en las condiciones adecuadas a los usuarios... Bajo este enfoque se establece un circuito sencillo de articulación entre los SAT de Planeamiento Estratégico, de Programación Multianual, y Gestión de Inversiones, de Presupuesto Público y especialmente Abastecimiento, como se muestra en figura." Figura Nº 6. Guía para el Planeamiento Institucional. Modificado por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00016-2019-CEPLAN/PCD. Pág. 27



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

iniciativas y actitudes del personal, que constituye el potencial humano involucrado en el funcionamiento de estos sistemas.

Este es un servicio intermedio por dirigirse al funcionariado y servidoras/es públicos que participan en el desarrollo de los procesos técnicos de los sistemas administrativos arriba mencionados. Asimismo, las acciones a desarrollar en el presente protocolo, cumplen con lo establecido en la Directiva N° 09-2021-MIMP, "Gestión de la Capacitación y la Asistencia Técnica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables".

Los enfoques de género e interseccional se incorporan en los sistemas administrativos considerando lo siguiente:

- ✓ Consideración de necesidades, intereses o expectativas diferenciadas de mujeres y hombres, en su diversidad.
- ✓ Información desagregada por sexo y otras categorías de diferenciación entre ellas: la edad, autoidentificación étnica, lengua, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, entre otras.
- ✓ Consideración de capacidades personales, sociales o productivas de las mujeres en su diversidad.
- ✓ Acceso al servicio en condiciones de igualdad para las mujeres en su diversidad
- ✓ Aporte a la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres; control y acceso a los recursos.
- ✓ Uso de lenguaje inclusivo en todas sus formas.

La asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los sistemas administrativos se realiza respetando las competencias y funciones de los correspondientes entes rectores de los sistemas administrativos comprendidos en el servicio, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 47°, Atribuciones de los Entes Rectores de los Sistemas Administrativos, de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. El servicio se brinda a nivel nacional, regional y local, en las áreas que desarrollan procesos técnicos de los sistemas administrativos comprendidos en este protocolo: ministerios, organismos públicos adscritos (OPA), organismos constitucionalmente autónomos (OCA), gobiernos regionales, gobiernos locales de nivel provincial y gobiernos locales de nivel distrital. Comprende las siguientes formas de atención:

✓ <i>Acompañamiento:</i>	Consiste en el proceso de asesoría técnica recurrente, sistemática y sostenida en el tiempo, brindada de manera individualizada a los sistemas administrativos de una entidad para la incorporación del enfoque de género en los procesos técnicos de los sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico, Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Presupuesto Público y Gestión de Recursos Humanos.
✓ <i>Asesoría técnica</i>	Consiste en orientaciones técnicas puntuales que responden a temas referidos a la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico, Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Presupuesto Público y Gestión de Recursos Humanos. Se realizará de manera concertada con la entidad.
✓ <i>Proceso de capacitación:</i>	Consiste en el proceso que busca la mejora del desempeño de servidores y servidoras, y está orientada a la generación de habilidades, capacidades y competencias para la incorporación del enfoque de género, acorde a los perfiles y necesidades del funcionariado y servidoras/es que participan en el desarrollo de procesos técnicos de los sistemas administrativos comprendidos en el Servicio.

El servicio de **asistencia técnica prestada en la forma de acompañamiento** se inicia con la elaboración del plan de asistencia técnica por parte de las y los especialistas de la DGTEG, que toma en cuenta los resultados del diagnóstico de género. Comprende la programación de actividades de asistencia técnica que brindarán para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos. Finaliza el servicio con el informe final del cumplimiento del Plan de Asistencia Técnica.

El servicio de **asistencia técnica prestada en la forma de asesoría técnica**, en el marco de la rectoría de la DGTEG, se inicia con la recepción de la solicitud de la entidad³, referida a la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos, presentada formalmente vía correo electrónico o documento ingresado por el Sistema de Gestión Documentario. Finaliza el servicio con el informe de asesoría técnica.

El servicio de **asistencia técnica prestada en la forma de proceso de capacitación** se inicia con la identificación de la brecha de conocimiento sobre el enfoque de género y su incorporación en los sistemas administrativos, por parte de la entidad que solicita el servicio y/o de las y los especialistas de la DGTEG. Finaliza con el informe que refleja el consenso entre la entidad receptora y la proveedora del servicio.

El servicio se entrega bajo dos modalidades: presencial y virtual. La modalidad presencial lleva la interacción en un espacio físico y tiempos compartidos, con la intervención personalizada y sincrónica de la o el especialista de la DGTEG. La modalidad virtual lleva la interacción a través de diversas herramientas virtuales de comunicación; implica una relación donde la interactividad y la comunicación constante son piezas fundamentales. Estas dos modalidades se desarrollan en cada una de las formas de atención de acompañamiento, asesoría técnica o de proceso de capacitación que brindan las y los especialistas de la DGTEG en talleres, reuniones de trabajo, charlas, etc., y para las cuales desarrollan contenidos y

³ Se entiende por solicitud al documento enviado a la DGTEG por parte de una entidad mediante un correo electrónico o por trámite documentario referido a una asistencia técnica sobre un tema específico.

diseñan materiales amigables que facilitan la comprensión y aplicación del enfoque de género y del enfoque interseccional.

2.1.1. Asistencia técnica para incorporar el enfoque de género en el Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico

La Planificación Estratégica establece las acciones a tomar en cuenta para llegar a un “futuro deseado” (referido al mediano o largo plazo). La definición de los objetivos estratégicos, los indicadores y las metas, permiten establecer el marco para la elaboración de la programación anual operativa que es la base para la formulación del proyecto de presupuesto.⁴

La asistencia técnica para incorporar el enfoque de género e interseccional en el sistema administrativo de Planeamiento Estratégico se brinda en el marco del Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), del Lineamiento 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas, teniendo en cuenta los lineamientos y directivas emitidas por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico- CEPLAN, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.

La asistencia técnica se orienta a garantizar que los procesos técnicos de planeamiento estratégico, tanto a nivel nacional, regional, local e institucional, contribuyan a la disminución de desigualdades y brechas de género, así como a las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres a razón de su pertenencia étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras, que evidencian que la discriminación que enfrentan las mujeres es compleja, múltiple e interseccional.

La asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en este sistema es un proceso que contiene dos dimensiones: una política y otra técnica. Política, porque a través de los mecanismos para la igualdad de género se garantiza la voluntad política al más alto nivel de la entidad para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas institucionales. Técnica, porque en el marco de la PNIG⁵ se brinda al personal las herramientas metodológicas y de análisis para que, en el nivel que le corresponda, incluyan criterios de género e interseccional en los procesos técnicos del planeamiento estratégico.

En este sentido, la asistencia técnica se brinda en los tres niveles de gobierno, para incorporar el enfoque de género en el proceso articulado de los objetivos estratégicos de los planes sectoriales (PESEM), de los planes de desarrollo concertado regional y local (PDRC y PDLC), y de estos con los objetivos del plan estratégico institucional en cada una de las entidades públicas, los cuales se implementan a través de los Planes Operativos Institucional (POI). Gráfico 1.

⁴ Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Este Manual en revisión, es parte de la serie Manuales de Publicaciones de ILPES.

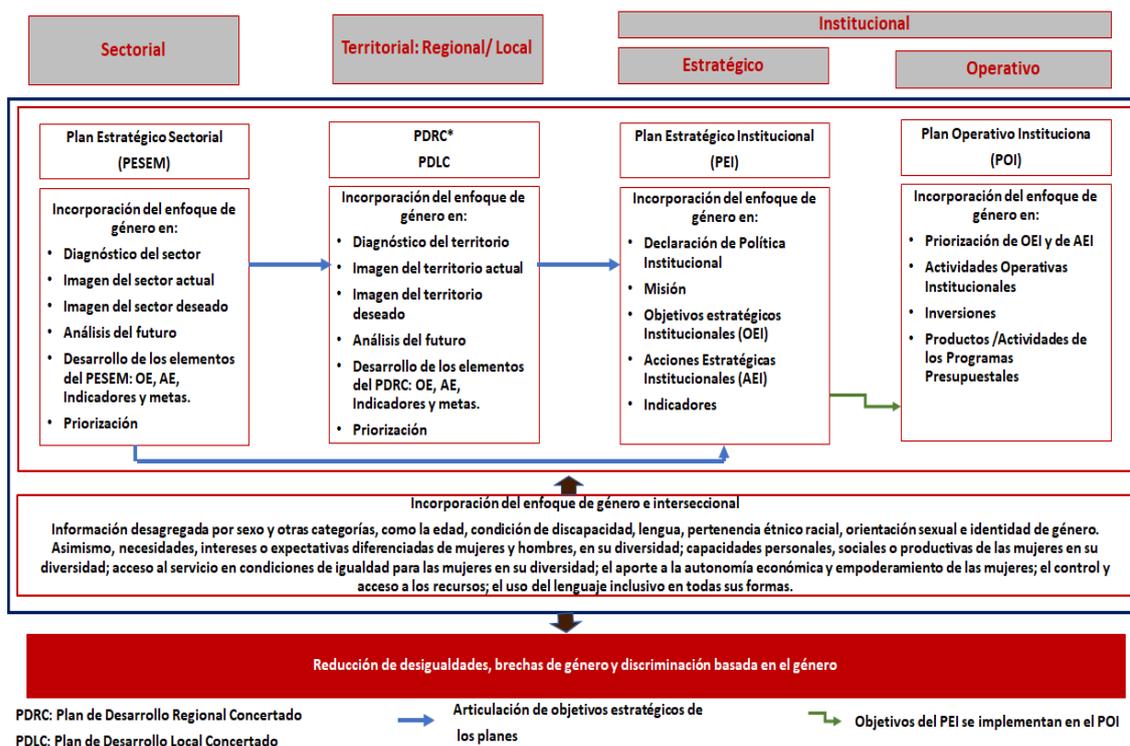
⁵ El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico –CEPLAN, en su rol de organismo técnico especializado, ejerce la función de órgano rector, orientador y de coordinación del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

Por ello, en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género, se brinda al personal que participa en el desarrollo de las fases del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua⁶, el acompañamiento, la asesoría técnica y/o proceso de capacitación, para que se incorpore el enfoque de género en cada una de las fases de este sistema. En este contexto, es importante promover la información desagregada por sexo y otras categorías, como la edad, condición de discapacidad, lengua, autoidentificación étnico racial, orientación sexual e identidad de género, etc.; asimismo es importante considerar:

- ✓ Las necesidades, intereses o expectativas diferenciadas de mujeres y hombres; en su diversidad.
- ✓ Las capacidades sociales o técnicas de las mujeres en su diversidad.
- ✓ El acceso al servicio en condiciones de igualdad para las mujeres en su diversidad
- ✓ El aporte a la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres
- ✓ El control y acceso a los recursos.
- ✓ El uso del lenguaje inclusivo en todas sus formas.

Como consecuencia de ello, los enfoques de género e interseccional se incorporan en cada uno de los componentes de los diferentes planes (PESEM, PDRC, PDLC, PEI, POI), según corresponda, orientado a la reducción de desigualdades y brechas de género.

Gráfico N° 1. Incorporación del enfoque de género e interseccional en el Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico



⁶ Directiva N°001-2017-CEPLAN/PCD “Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional”, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 026-2017/CEPLAN/PCD, Artículo 6.

2.1.2. Asistencia técnica para incorporar el enfoque de género en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones.

La Programación Multianual y Gestión de Inversiones orienta el uso de recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país⁷. Este sistema da un importante soporte para la implementación de las políticas públicas en el nivel nacional, regional y local. En este sentido, las inversiones son intervenciones temporales y comprenden a los proyectos de inversión y a las inversiones de optimización, de ampliación marginal, de rehabilitación y de reposición⁸.

La inversión pública, al constituir una propuesta de acción técnico-económica para resolver problemas o necesidades utilizando recursos públicos, genera impacto en el nivel y calidad de vida de la ciudadanía. De allí la importancia de garantizar su contribución a la disminución de desigualdades, brechas de género, discriminación basada en el género y su intersección con otras categorías como la étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras.

La DGTEG en el marco de la asistencia técnica brindará recomendaciones para incorporar el enfoque de género e interseccional en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Dicha asistencia, se brinda en el marco del Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), del Lineamiento 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas, considerando los lineamientos y directivas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Por ello, la asistencia técnica se orienta a brindar al personal que participa en el desarrollo de las fases del ciclo de inversión⁹, el acompañamiento, la asesoría técnica y/o proceso de capacitación, para que se incorpore el enfoque de género en cada una de las fases del ciclo de inversión (programación multianual de inversiones, formulación y evaluación, ejecución) en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno. Considerando para tal efecto, la información desagregada por sexo y otras categorías como la edad, condición de discapacidad, lengua, autoidentificación étnico racial, orientación sexual e identidad de género, etc. Así mismo, es importante considerar: i) necesidades, intereses o expectativas diferenciadas de mujeres y hombres, en su diversidad; ii) consideración de capacidades personales, sociales o productivas de las mujeres en su diversidad; iii) acceso al servicio en condiciones de igualdad para las mujeres en su diversidad; iv) aporte a la autonomía económica y empoderamiento de las mujeres; v) control y acceso a los recursos y vi) uso del lenguaje inclusivo en todas sus formas.

⁷ Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Artículo 1.

⁸ Decreto Supremo N° 284-2018-EF1; aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones; Artículo 3. Act. modificado con el Decreto Supremo N° 179-2020-EF.

⁹ Oficina de Programación Multianual de Inversiones (OPMI) sectorial, regional y local, Unidades formuladoras, Unidades ejecutoras de inversiones.

En tal sentido, se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación, en la fase de Programación Multianual de Inversiones orientada a la incorporación gradual del enfoque de género.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación, para la elaboración del diagnóstico de las brechas de infraestructura o de acceso a servicios correspondiente a la fase de Programación Multianual de Inversiones; para tal efecto, se promoverá de manera gradual la incorporación de información desagregada por sexo según el indicador aprobado por el sector funcionalmente competente así como brindar las orientaciones técnicas para realizar un análisis en el cual se considere otras variables como la pertenencia étnico racial, edad, orientación sexual, identidad de género, entre otros criterios.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es de la OPMI de los sectores, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para que evalúen la incorporación de criterios de priorización sectorial relacionados a la desigualdad de género; para tal efecto se promoverá tomar en cuenta algún criterio de género, como la Información desagregada por sexo, considerando otras categorías como la edad, pertenencia étnico racial, ámbito geográfico, entre otras; asimismo, necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en su diversidad; mejora de las capacidades sociales o técnicas de mujeres en su diversidad; acceso al servicio en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; aporte a la autonomía económica de las mujeres; o índice de desigualdad de género-IDG.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para la aplicación de criterios de género en el análisis de la población afectada¹⁰ en lo que corresponde a conocer como satisface sus necesidades; su exposición a condiciones de riesgos; características socioeconómicas, demográficas, sociales, culturales; como es el análisis de la Información desagregada por sexo, considerando otras categorías como la edad, autoidentificación étnico racial, ámbito geográfico, entre otras; necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en su diversidad; acceso al servicio en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; acceso y control y a los recursos.

Se brindará orientaciones técnicas para el análisis de otras/os agentes involucrados/as, se promoverá identificar intereses o expectativas de mujeres y hombres, a nivel de personas, de instituciones, de organizaciones sociales, económicas o culturales; de tal forma que se pueda entender de manera

¹⁰ Corresponde al conjunto de individuos afectados por la situación negativa que se intenta solucionar, entendida como una necesidad insatisfecha asociada a una brecha prioritaria. Guía General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión. INVIERTE.PE. 2019. MEF

diferenciada su vinculación a la posible solución a la situación negativa (intereses) o las expectativas diferenciadas frente al proyecto.

- ✓ La DGTEG promoverá que, en la definición del problema central, el que expresa una situación negativa identificado desde el lado de la demanda del servicio¹¹, se tenga en cuenta las orientaciones técnicas referidas los criterios de género para la elaboración del diagnóstico.

La DGTEG promoverá aplicar criterios de género en la identificación de las causas del problema (directas e indirectas), con el fin de mostrar los aspectos que podrían estar originando o produciendo el problema, según corresponda, en las que se encuentren vinculadas a la demanda; como: análisis de la Información desagregada por sexo, considerando otras categorías como la edad, pertenencia étnico racial, ámbito geográfico; necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en su diversidad; acceso al servicio en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; aporte a la autonomía económica de las mujeres; acceso y control y a los recursos. Esto coadyuvará a plantear acciones y soluciones al problema orientadas a la disminución de desigualdades y brechas de género.

La DGTEG promoverá en la identificación de los efectos del problema (directos, indirectos y final) aplicar criterios de género según corresponda, como el acceso al servicio en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; aporte a la autonomía económica de las mujeres; acceso y control y a los recursos. Esto permitirá conocer los resultados y los beneficios que se obtendrán con la solución del problema central¹² de manera diferenciada en mujeres y en hombres.

- ✓ La DGTEG promoverá en el diseño del componente de desarrollo de capacidades de la alternativa técnica seleccionada para mejorar las capacidades sociales o técnicas de mujeres y hombres en su diversidad, aplicar criterios de género como: necesidades diferenciadas entre mujeres y hombres en su diversidad; acceso al servicio en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres; aporte a la autonomía económica de las mujeres; acceso y control y a los recursos.

¹¹ Guía General para la Identificación, Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión. INVIERTE.PE. 2019. MEF. Pag 41

¹² IDM. Pag 45.

2.1.3. Asistencia técnica para incorporar el enfoque de género en el Sistema Administrativo de Presupuesto Público

El presupuesto público es el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población. Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal por cada una de las entidades del sector público y refleja los ingresos que financian dichos gastos¹³. En el marco de la PNIG, que busca reducir la discriminación estructural que afecta a las mujeres, y de la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se promoverá considerar, en el proceso de programación multianual presupuestaria y para la priorización de sus gastos, la identificación de las principales brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de los recursos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales¹⁴.

La asistencia técnica para incorporar el enfoque de género e interseccional en el sistema administrativo de Presupuesto Público se brinda en el marco del Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), del Lineamiento 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas, teniendo en cuenta los lineamientos y directivas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Por ello, se orienta a brindar acompañamiento, asesoría técnica y/o proceso de capacitación al funcionariado y servidoras/es involucrados para que incorporen el enfoque de género en las etapas del proceso de programación multianual y formulación presupuestaria considerando los siguientes aspectos:

- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación, en el marco de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, orientada a considerar en el proceso de Programación Multianual Presupuestaria y para la priorización de sus gastos, la identificación de las principales brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de los recursos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales¹⁵.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género, teniendo en consideración que la Comisión de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria (en adelante “Comisión”), conformada por la o el Titular de la entidad, se encarga de coordinar el proceso de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria. Brinda orientaciones técnicas teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 4, Numeral 4.3 de la Directiva N° 001-2021-EF/50.01 “Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria”, en el cual se establece entre las

¹³ Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Artículo 13.

¹⁴ Directiva N° 001-2020-EF/50.01 “Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria”, Segunda Disposición Complementaria Final: Identificación de brechas de género.

¹⁵ Directiva N° 001-2021-EF/50.01 “Directiva de Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria”, aprobada con Resolución Directoral N° 005-2021-EF/50.01, Disposiciones Complementarias y Finales, Segunda. - Identificación de brechas de género.

diferentes acciones que debe desarrollar la Comisión, bajo la supervisión del titular de la entidad, en el literal l) que define la estructura funcional programática.

- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación orientada a promover que en la Comisión las desigualdades o brechas de género identificadas en la entidad sean tenidas en cuenta en la revisión, análisis y priorización de la asignación presupuestal; según lo dispuesto en el Artículo 7, Numeral 7.3 inciso 3, la o el titular de la entidad es responsable de determinar las prioridades de gasto de la entidad en el marco de sus objetivos estratégicos institucionales que conforman el Plan Estratégico Institucional (PEI).
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación en caso de que la entidad tomara la decisión de desarrollar una intervención orientada a la disminución de desigualdades o brechas de género, a fin de promover la coordinación entre las áreas de planeamiento y de presupuesto para la creación de una finalidad en la estructura funcional programática de las categorías de Acciones Centrales (AC) o Asignaciones Presupuestales que no resulten en Productos (APNOP); considerando el procedimiento establecido por el MEF, en lo referente a la creación de finalidades y a su registro en el Maestro de Finalidades.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación orientadas a promover que en 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.
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para promover la incorporación de indicadores relacionados con las desigualdades o brechas de género, cuando corresponda, que hayan sido priorizados a nivel sectorial, regional o institucional desde el planeamiento estratégico; en cumplimiento del DL N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, Artículo 2. Principios, en el numeral 12. Principio de Programación Multianual, establece que el presupuesto del sector público tiene una perspectiva multianual orientada al logro de resultados a favor de la población en concordancia con los instrumentos de planeamiento elaborados en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN).
- ✓ La DGTEG brinda asistencia técnica al funcionariado y servidoras/es, mediante acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en su diversidad en las fases de preparación, concertación, coordinación y formalización del presupuesto participativo, en caso de los gobiernos regionales y locales, teniendo en consideración que este proceso debe estar orientado a resultados con la finalidad

que los proyectos de inversión estén claramente articulados a productos y resultados específicos que la población necesite, recogiendo para ello las necesidades y expectativas de mujeres y hombres en su diversidad a fin de contribuir a la disminución de desigualdades o brechas de género.

2.1.4. Asistencia técnica para incorporar el enfoque de género en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

El sistema administrativo de gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. Están sujetas a este sistema administrativo todas las entidades de la administración pública¹⁶.

La asistencia técnica para incorporar el enfoque de género e interseccional en el sistema administrativo de Recursos Humanos se brinda en el marco del Objetivo Prioritario 5 de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), del Lineamiento 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas, teniendo en cuenta los lineamientos, directivas y herramientas emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR, en concordancia con lo dispuesto por Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Por ello, se orienta a brindar acompañamiento, asesoría técnica y/o proceso de capacitación, para que el funcionariado, servidoras y servidores mejoren su conocimiento y comprensión respecto a los enfoques de género e interseccional y estén en condiciones de desarrollar diagnósticos de la cultura y clima organizacional, entre otros aspectos, orientados a la erradicación de los estereotipos de género y lenguaje sexista; y promuevan en la entidad espacios laborales más justos e igualitarios de forma tal que las necesidades e intereses de mujeres y hombres se incorporen de manera integrada en su desarrollo.

SERVIR define la gestión de los recursos humanos como el reclutamiento, manejo y desarrollo de capacidades de las personas con el fin de que la organización cumpla con sus objetivos. Comprende los siguientes subsistemas¹⁷: a) Planificación de políticas de recursos humanos, b) Organización del trabajo y su distribución, c) Gestión del empleo, d) Gestión del rendimiento, e) Gestión de la compensación, f) Gestión del desarrollo y la capacitación, g) Gestión de las relaciones humanas y sociales.

La asistencia técnica se brinda en los siguientes subsistemas de la gestión de los recursos humanos:

1) Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

Orientado a promover valores institucionales compartidos y a implementar un plan de mejora del clima y cultura organizacional¹⁸ Por tanto, la cultura y clima

¹⁶ Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

¹⁷ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH artículo 5.3..

¹⁸ Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. Incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.¹⁸ La cultura organizacional es el pilar sobre el que se sostiene una organización y aquello que la distingue de otras.

organizacional y la comunicación interna, favorece la igualdad de género entre las y los trabajadores, así como la mejora de su desempeño y en el cumplimiento de las metas y resultados de la institución, se considera como productos el diagnóstico de cultura organizacional, planes de acción de mejora del clima y cultura organizacional, uso del lenguaje inclusivo etc. en este contexto el clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable y libre de discriminación de género, que permita desarrollar el potencial de las personas. Al gestionar el clima organizacional con enfoque de género, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas e impactar positivamente en los resultados.

En el presente se considera también a la comunicación interna, que es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos a la servidora y servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, considera como un producto esperado el plan de comunicación interna.

2. Subsistema de la Gestión del desarrollo y capacitación.

Orientado a la capacitación, garantizando los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las competencias de servidoras y servidores públicos para garantizar la transversalización del enfoque de género en la gestión ,políticas y servicios, contribuyendo a la reducción de brechas y desigualdades de género y a la mejora de la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Se considera como producto el Diagnóstico de necesidades de capacitación y el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP).

En tal sentido, se promoverá que los Planes de Desarrollo de las Personas-PDP tengan como objetivo y contenido fortalecer competencias y capacidades para promover un trato respetuoso e inclusivo en la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía y una cultura favorable a la igualdad de género, libre de estereotipos y de cualquier forma de discriminación.

2.2. RECEPTOR/A DEL SERVICIO

Son receptoras/es del servicio el funcionariado, servidoras y servidores de las oficinas, gerencias o áreas de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones, unidades formuladoras, unidades ejecutoras de inversión, presupuesto público y recursos humanos de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno¹⁹.

¹⁹ Gobierno Nacional (Ministerios, Organismos Públicos Adscritos-OPA, Organismos Constitucionales Autónomos-OCA), Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Los Mecanismos para la Igualdad de Género (MIG)²⁰ de las entidades públicas constituyen un comité, comisión o grupo de trabajo que facilita la articulación de la DGTEG con las áreas que desarrollan los procesos técnicos de los sistemas administrativos mencionados.

En las tablas siguientes se detalla las y los receptores por cada uno de los sistemas administrativo.

²⁰ Decreto Supremo N°0005-2017-MIMP. Dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales; como una comisión, comité o grupo de trabajo a fin de facilitar la coordinación, articulación y fiscalización para la incorporación del enfoque de género en estos sistemas administrativos a fin de promover el cierre de brechas de género y lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dispone-la-creacion-de-un-mecanismo-para-decreto-supremo-n-005-2017-mimp-1546316-4>.

RECEPTOR/A DEL SERVICIO

DGTEG	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO y PRESUPUESTO					
	NACIONAL	RECEPTOR/RA	REGIONAL	RECEPTOR/A	LOCAL	RECEPTOR/A
<p>La DGTEG responsable de la provisión del servicio brinda a las y los receptores del Servicio en el nivel nacional, regional y local: acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para que se incorpore el enfoque de género en el sistema de planeamiento estratégico y presupuesto.</p>	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionariado ❖ Servidoras, servidores que participan en los procesos técnicos de planeamiento estratégico y operativo 	Gerencia de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial o quien haga sus veces.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a de la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial quien asume cargo de confianza, designado por el gobernador/a. 	Gerencia de Planeamiento o y Presupuesto o quien haga sus veces.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a y/o responsable quien asume cargo de confianza, designado por el alcalde o alcaldesa. ❖ Funcionariado encargado del proceso de planeamiento y gestión del presupuesto.
	Área de Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionariado 	Sub gerencia de Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Servidoras y servidores que participan en la elaboración de los planes de gestión (PDRC, PEI y POI). 	Área de Planeamiento o	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Servidoras y servidores que participan en la elaboración de los planes de gestión (PDLC, PEI y POI).
	Área de Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Servidoras, servidores que participan en los procesos técnicos de presupuesto. 	Sub gerencia de Presupuesto o quien haga sus veces	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionariado que participan en el planeamiento y gestión de presupuesto. ❖ Subgerente/a de planeamiento y presupuesto. 	Área de Planeamiento o y Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Subgerente/a y/o responsable quien asume cargo de confianza.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

				<p>❖ Funcionario responsable de formular el presupuesto regional y desarrollar las fases del proceso presupuestario.</p>		<p>❖ Funcionario de la subgerencia que participan en el proceso de planeamiento y gestión de presupuesto</p>
--	--	--	--	--	--	--

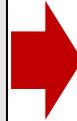


PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

DGTEG	PROGRAMACIÓN MULTIANUAL Y GESTIÓN DE INVERSIONES					
	NACIONAL	RECEPTOR/RA	REGIONAL	RECEPTOR/A	LOCAL	RECEPTOR/A
<p>La DGTEG responsable de la provisión del servicio brinda a las y los receptores del Servicio en el nivel nacional, regional y local: acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para que se incorpore el enfoque de género en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones.</p>	<p>Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario ❖ Servidoras y servidores que participan en los procesos técnicos de la programación multianual de inversiones 	<p>Gerencia/Área y/o Subgerencia de Programación de Inversiones y Cooperación Técnica Internacional o quien haga sus veces</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a de la Dirección de Programación e Inversiones quien asume cargos de confianza. ❖ Sub gerente/a de la Subgerencia de Programación de Inversiones y Cooperación Técnica Internacional. 	<p>❖ Gerencia/Área y/o Subgerencia de Programación e Inversiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a de Programación e Inversiones. ❖ Subgerente/a de la Subgerencia de Programación e inversiones.
	<p>Oficina de Programación Multianual de Inversiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario ❖ Servidoras y servidores que participan en los procesos técnicos de la formulación de proyectos de inversión 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario responsable de elaborar el Programa Multianual de Inversiones del Gobierno Regional. 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario responsable de programación e inversiones.
	<p>Unidad Formuladora</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario responsable de la elaboración de proyectos de inversión pública. 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario responsable de programación e inversiones.
	<p>Unidad Ejecutora de Inversiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionario ❖ Servidoras/es que participan en el proceso de elaboración de estudios técnicos o estudios complementarios. 				<ul style="list-style-type: none"> ❖ Servidoras y servidores quienes participan en los procesos de Programación multianual y gestión de inversiones.

DGTEG	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	NACIONAL	RECEPTOR/RA	REGIONAL	RECEPTOR/RA	LOCAL	RECEPTOR/RA
<p>La DGTEG responsable de la provisión del servicio brinda a las y los receptores del servicio en el nivel nacional, regional y local: acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación para que se incorpore el enfoque de género en el sistema de gestión de recursos humanos.</p>	<p>Oficina o Área de Recursos Humanos o quien haga sus veces</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Funcionariado ❖ Funcionariado, jefas/es ❖ Servidoras y servidores que participan en los procesos técnicos de la gestión de recursos humanos 	<p>Oficina/Área y/o Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a, director/a quien asume cargo de confianza, designado por el gobernador. ❖ Servidoras y servidores públicos responsable de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas. ❖ Funcionariado que participan en la gestión de recursos humanos. 	<p>Gerencia de Recursos Humanos y/o Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos o quien haga sus veces</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente/a de la Gerencia de Recursos Humanos. ❖ Subgerente/a de la Subgerencia de recursos humanos. ❖ Servidores y servidoras públicos encargados de la gestión de recursos humanos. ❖ Funcionariado responsable de la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas.



2.3. ACTORES

Centro de Costo para la provisión del servicio de asistencia técnica

Centro de Costo				
Nivel de Gobierno	Sector	Pliego	Unidad Ejecutora	Centro de Costo
Gobierno Nacional	Sector 39: Mujer y Poblaciones Vulnerables	Pliego 039: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	001-1087 -Adm. Nivel Central	1087-03.03: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género -

Para la producción y entrega del servicio, intervienen otros actores trascendentes que no son centros de costos, sin embargo, su participación es elemental estos son:

- ✓ Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional (DASI)
- ✓ Dirección de Articulación de Gobiernos Regionales y Locales (DAGRL)

Quienes juntamente con la DGTEG, de la cual dependen, entregan el servicio a las y los beneficiarios.

Órgano responsable de la provisión del servicio de asistencia técnica

Entidad Responsable	Pliegos Presupuestales	Centro de Costo	Nivel de Gobierno		
			Nacional	Regional	Local
MIMP	Pliego 039: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	DGTEG	DASI		
				DAGRL	

2.4. ROLES E INTERACCIONES

Actores	Rol e interacción
Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG)	<p>La DGTEG, en el marco de sus funciones, tiene un rol principal en la producción y entrega del servicio: dirige, coordina, controla y evalúa la transversalización del enfoque de género en los sistemas administrativos que se han determinado para el servicio a fin de contribuir con el cumplimiento del objetivo 05 “Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres” de la PNIG.</p> <p>Asimismo, la DGTEG formula y supervisa la implementación de estrategias, mecanismos, procesos, instrumentos y acciones para la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas, inversiones, así como acciones de gestión de recursos humanos de los Ministerios, Organismos Públicos Adscritos, Organismos Constitucionalmente Autónomos y Gobiernos Regionales y Locales.</p> <p>La DGTEG, a través de sus dos direcciones de línea, coordina y brinda asistencia técnica a entidades públicas de nivel nacional, regional y local para el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias del funcionariado, servidoras y servidores de los sistemas administrativos para la incorporación del enfoque de género.</p> <p>Para ello, la DGTEG elabora los instrumentos metodológicos para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico, Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Presupuesto Público y Gestión de Recursos Humanos, considerando los procedimientos establecidos por los entes rectores de estos sistemas; buscando reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, en el marco de lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de Género, Objetivo 05 Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.</p> <p>Los Mecanismos para la Igualdad de Género (MIG) de las entidades públicas constituyen un comité, comisión o grupo de trabajo que facilita la articulación de la DGTEG con las áreas que desarrollan los procesos técnicos de los sistemas administrativos mencionados.</p>
Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional (DASI)	<ol style="list-style-type: none"> 1. La DASI brinda asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género en los sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico, Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Presupuesto Público y Gestión de Recursos Humanos en entidades públicas del nivel nacional, sean estos Ministerios, Organismos Públicos Adscritos y Organismos Constitucionales Autónomos; orientado a la disminución de desigualdades, brechas de género y discriminación basada en el género y su intersección con otras categorías como lo étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras. 2. Antes de iniciar el proceso de asistencia técnica, se remitirá a la oficina de gestión descentralizada la Ficha de programación de actividades a fin de que sea incluida en el Programa Anual de capacitación y Asistencia del MIMP. 3. Se suscribirá un acta de compromiso entre el MIMP y la entidad pública, donde se incluyan los compromisos asumidos en el marco de la asistencia

	<p>técnica, la misma será acreditada con el plan de asistencia técnica consensuado o con el acta de reunión de inicio de asistencia técnica.</p> <ol style="list-style-type: none">4. La asistencia técnica la realiza a través de las tres formas de atención: acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación, brindando las orientaciones técnicas para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los procesos técnicos de los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones, programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria, y de la gestión de recursos humanos.5. La DASI capacita al funcionariado, servidoras y servidores de las entidades públicas de nivel nacional de las áreas con responsabilidades y competencias en los sistemas administrativos respecto al enfoque de género e interseccional y, sobre su incorporación en los procesos que correspondan.6. Aplica las herramientas necesarias para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los sistemas administrativos y en los módulos de capacitación necesarios para el funcionariado, servidoras y servidores de las entidades públicas de nivel nacional.7. Para brindar la asistencia técnica la DASI interactúa con la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, con el área de planeamiento, con el área de presupuesto, con el área de programación multianual de inversiones, con las unidades formuladoras y ejecutoras de inversiones y con el área de recursos humanos, para la incorporación del enfoque de género en los procesos técnicos que correspondan. <p>Funcionariado, servidoras y servidores de las referidas áreas, en el proceso de asistencia técnica recibida, desarrollan habilidades, capacidades y competencias para la incorporación del enfoque de género en los procesos técnicos de los correspondientes sistemas administrativos.</p> <ol style="list-style-type: none">8. La DASI consolida los reportes e información de los avances de las entidades públicas a nivel nacional sobre la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos a fin de dar cuenta a la DGTEG para la evaluación del avance de los indicadores de la PNIG.9. Asimismo, se suscribirá un acta de verificación/ejecución del cumplimiento de los compromisos, se acreditará con el acta del mecanismo para la igualdad de género que evalúa la implementación del plan de actividades entre los meses de noviembre y diciembre y reporta en el marco el DS.005-2017-MIMP.
	<ol style="list-style-type: none">1. La DAGRL; brinda asistencia técnica para la transversalización del enfoque de género en los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones, presupuesto público y gestión de recursos humanos en entidades públicas del nivel regional y local; orientado a la disminución de desigualdades, brechas de género y discriminación basada en el género y su intersección con otras categorías como lo étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras.

La Dirección de Articulación con los Gobiernos Regionales y Locales (DAGRL)	<ol style="list-style-type: none">2. Antes de iniciar el proceso de asistencia técnica, se remitirá a la oficina de gestión descentralizada la Ficha de programación de actividades a fin de que sea incluida en el Programa Anual de capacitación y Asistencia del MIMP.3. Se suscribirá un acta de compromiso entre el MIMP y la entidad pública, donde se incluyan los compromisos asumidos en el marco de la asistencia técnica, la misma será acreditada con el plan de asistencia técnica consensuado o con el acta de reunión de inicio de asistencia técnica.4. La asistencia técnica la realiza a través de las tres formas de atención: acompañamiento, asesoría técnica específica y proceso de capacitación, brindando las orientaciones técnicas para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los procesos técnicos de los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones, programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria, y de la gestión de recursos humanos de los gobiernos regionales y locales.5. La DAGRL capacita al funcionariado y servidoras/es de las entidades de nivel regional y local de las áreas con responsabilidades y competencias en los sistemas administrativos respecto al enfoque de género e interseccional y sobre su incorporación en los procesos que correspondan.6. Aplica herramientas necesarias para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los sistemas administrativos y en los módulos de capacitación necesarios para el funcionariado, servidoras y servidores de los gobiernos regionales y locales.7. Para la asistencia técnica la DAGRL interactúa con la Gerencia General y/o Gerencia de Desarrollo Social, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Subgerencias de Inversiones, Gerencia de Recursos Humanos o quien hagan sus veces, del respectivo gobierno regional para la incorporación del enfoque de género en los procesos técnicos que correspondan. A nivel gobierno local de la misma manera, la DAGRL interactúa con la Gerencia de Desarrollo Social, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Subgerencia de Programación e Inversiones, Gerencia y/o Subgerencia de Recursos Humanos o quien hagan sus veces, para la incorporación del enfoque de género en los procesos técnicos que correspondan.8. La DAGRL, consolida los reportes de los avances de las entidades públicas a nivel Regional y local sobre la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos a fin de dar cuenta a la DGTEG para la evaluación del avance de los indicadores de la PNIG.9. Asimismo, se suscribirá un acta de verificación/ejecución del cumplimiento de los compromisos, se acreditará con el acta del mecanismo para la igualdad de género que evalúa la implementación del plan de actividades entre los meses de noviembre y diciembre y reporta en el marco el DS.005-2017-MIMP.
---	--



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

2.5. ACTIVIDADES OPERATIVAS

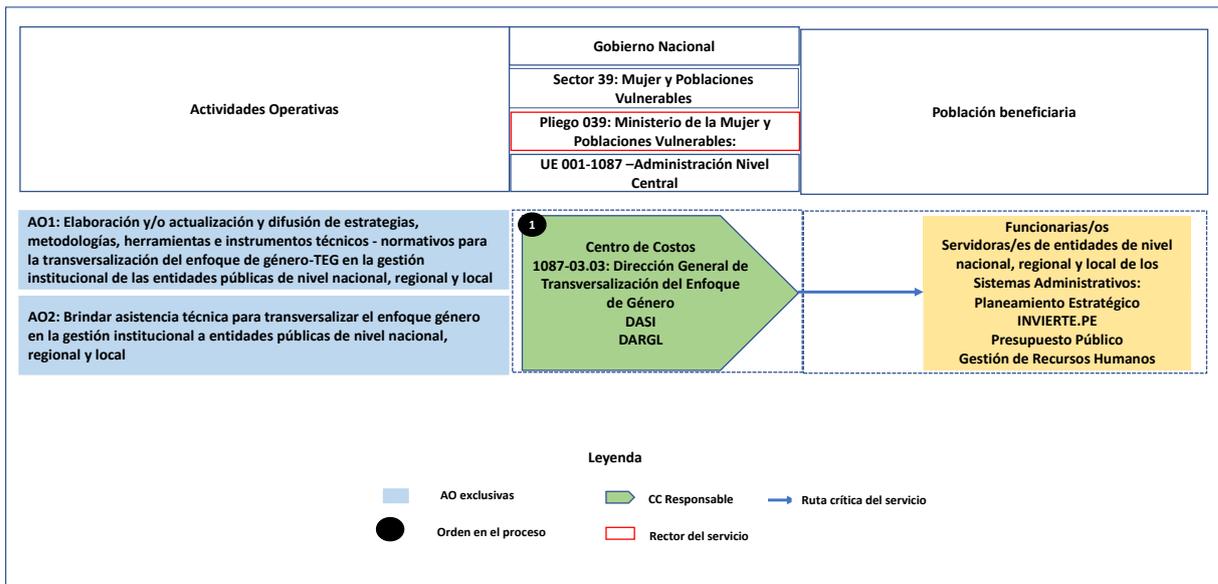
Gobierno Nacional: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Pliego: 039: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Unidad ejecutora: 001-1087: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-Adm. Nivel Central

N°	Roles	Actividad operativa
01	<p><u>Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG)</u></p> <p>La DGTEG elabora los instrumentos metodológicos para la incorporación del enfoque de género e interseccional en los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones, presupuesto público y gestión de recursos humanos, considerando procedimientos establecidos por los entes rectores de estos sistemas, buscando reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, en el marco de lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de Género, Objetivo 05 Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.</p>	<p>Elaboración y/o actualización y difusión de estrategias, metodologías, herramientas e instrumentos técnicos - normativos para la transversalización del enfoque de género-TEG en la gestión institucional de las entidades públicas de nivel nacional, regional y local.</p>
	<p>La DGTEG, en el marco de sus funciones, tiene un rol principal en la producción y entrega del servicio: dirige, coordina, controla y evalúa la transversalización del enfoque de género en los sistemas administrativos que se han determinado para el servicio a fin de contribuir con el cumplimiento del objetivo 05 de la PNIG.</p> <p>Asimismo, la DGTEG formula y supervisa la implementación de estrategias, mecanismos, procesos, instrumentos y acciones para la transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas, inversiones, así como acciones de gestión de recursos humanos de los Ministerios, Organismos Públicos Adscritos, Organismos Constitucionalmente Autónomos y Gobiernos Regionales y Locales.</p> <p>La DGTEG, a través de sus dos direcciones de línea, coordina y brinda asistencia técnica a entidades públicas de nivel nacional, regional y local para el desarrollo de habilidades, capacidades y competencias de funcionariado y servidoras/es de los sistemas administrativos para la incorporación del enfoque de género.</p>	<p>Brindar Asistencia técnica para transversalizar el enfoque género en la gestión institucional de las entidades públicas de nivel nacional, regional y local.</p>

Esquema gráfico del servicio



2.6. ESTÁNDARES DE CUMPLIMIENTO

N°	Estándar de cumplimiento	Descripción del estándar de cumplimiento	Indicadores	Actor/es responsables*
1	Fiabilidad	El servicio garantiza la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos mediante la entrega de asistencias técnicas a las entidades públicas, cumpliendo los criterios mínimos establecidos en el presente protocolo.	Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en los sistemas administrativos.	DGTEG
2	No aplica	No aplica	Porcentaje de entidades públicas que reciben asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en los sistemas administrativos	DGTEG

ANEXO N° 1
FICHA TÉCNICA DEL SERVICIO 5.3.1. ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA INCORPORACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA GESTION PÚBLICA, DE MANERA OPORTUNA Y FIABLE

Objetivo Prioritario	OP5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
Lineamiento de la Política	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.
Nombre del Servicio	5.3.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable.
Nombre del Indicador	Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en los sistemas administrativos
Justificación	El indicador permitirá determinar el avance en la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de las entidades del gobierno nacional, regional y local, de acuerdo con criterios establecidos, a través del desarrollo de sus capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género, a fin de contribuir a la reducción de las brechas y desigualdades de género.
Responsable del indicador	Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género - DGTEG
Limitaciones para la medición del indicador	<p>Limitaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las herramientas de autodiagnóstico cuentan con una semaforización de “verde”, “amarillo” y “rojo” para cada criterio de calificación; sin embargo, no existe actualmente información histórica que permita establecer el parámetro mínimo de cumplimiento para la incorporación del enfoque de género. 2. La coyuntura de la situación de emergencia sanitaria generada por el COVID-19, limita la orientación de prioridades institucionales a favor de la transversalización del enfoque de género.
Método de calculo	<p>El indicador mide el porcentaje de entidades públicas del nivel nacional, regional y local que incorporan el enfoque de género en los sistemas administrativos de planeamiento estratégico, programación multianual y gestión de inversiones²¹, presupuesto público y gestión de recursos humanos.</p> <p>Precisiones técnicas:</p> <p>Se entiende por “sistemas administrativos de la gestión pública” a aquellos que tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. (Artículo N° 46. Sistemas Administrativos. Ley N. ° 29158, Ley del Poder Ejecutivo).</p> <p>El indicador se orienta a medir la incorporación del enfoque de género en la gestión interna, no comprendiendo la medición de la incorporación del enfoque de género en la producción de bienes y servicios a la ciudadanía.</p> <p>Se entiende por “entidad pública” * a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 19 ministerios - 1 entidad del Poder Judicial y 1 entidad del Poder Legislativo - 25 gobiernos regionales

²¹ Decreto Legislativo N° 1252, Decreto legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Artículo 1.- Objeto: Créase el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones como sistema administrativo del Estado, con la finalidad de orientar el uso de los recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país y derogase la Ley N° 27293, Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública.

- 249 municipalidades de ciudades principales (tipología A y B de la clasificación municipal del MEF).

*Cabe señalar que la entidad informante del proceso de autodiagnóstico son las administraciones centrales. En el caso que la intervención incluya a unidades ejecutoras de la entidad asistida, se aplicará el autodiagnóstico de considerarlo conveniente, y la valoración final del autodiagnóstico constituye el promedio simple de éstas.

Se entiende por **“incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos”** * cuando la entidad pública incorpora el enfoque en los siguientes sistemas administrativos:

1. Planeamiento Estratégico
2. Presupuesto Público.
3. Gestión de Recursos Humanos
4. Programación Multianual y Gestión de Inversiones

*No existe secuencialidad en los sistemas administrativos y dependerá de la necesidad de las entidades públicas identificada en el diagnóstico de género o de la demanda puntual por parte de estas.

Para el año 2021, la entidad pública incorpora el enfoque de género en al **menos un sistema administrativo**. Para el año 2022 al 2030, la entidad pública incorpora el enfoque de género en al **menos dos sistemas administrativos**.

Para determinar la incorporación del enfoque de género se aplican herramientas de autodiagnóstico, provistas por la DGTEG a la entidad.

Se entiende por **“herramienta de autodiagnóstico”**²² a las tres herramientas diseñadas y validadas por la DGTEG:

- Herramienta de Planeamiento Estratégico y Presupuesto Público, la que mide la incorporación del enfoque de género en los dos sistemas administrativos de Planeamiento Estratégico y de Presupuesto Público.
- Herramienta de Cultura Organizacional, la que mide la incorporación del enfoque de género en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos
- Herramienta de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, la que mide la incorporación del enfoque de género en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones.

Cada herramienta cuenta con criterios o preguntas, que son calificados en tres niveles de resultados: rojo, amarillo y verde.²³

1. Cuando se obtiene el nivel **rojo** se entiende “no incorpora criterios de género”
2. Cuando se obtiene el nivel **amarillo** “incorpora parcialmente los criterios de género”
3. Cuando se obtiene el nivel **verde** “incorpora totalmente los criterios de género”.

Para señalar que un sistema administrativo ha incorporado el enfoque de género, se entiende que, del total de criterios analizados en la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico:

- Cuando alcanza Como mínimo el 60% de respuestas en la suma del nivel amarillo y verde.

La **“frecuencia de la medición del indicador”** es anual. Por lo cual, el recojo de información debe realizarse en el mes de diciembre de cada año (x), con plazo máximo de respuesta hasta el 31 de enero del año siguiente (x+1).

Para la medición del indicador del Servicio 5.3.1. Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable, se considera la

²² La herramienta de autodiagnóstico comprende un formulario virtual gestionado desde el hosting del MIMP, el cual genera una base de datos para cuantificar el nivel de incorporación del enfoque de género en un determinado sistema administrativo.

²³ Nivel rojo: comprende el total de respuestas calificadas como “no incorporan criterios de género”
Nivel amarillo: comprende el total de respuestas calificadas como “incorpora parcialmente los criterios de género”.
Nivel verde: comprende el total de respuestas calificadas como “incorpora totalmente los criterios de género”



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

	calificación de todas las entidades intervenidas mediante asistencia técnica, y que hayan aplicado las herramientas de autodiagnóstico.										
Sentido esperado del indicador	Ascendente					Tipo del indicador del servicio:			Calidad		
Fuente y base de datos	<p>Fuentes de datos: Registro administrativo de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género - DGTEG.</p> <p>Base de datos: Herramientas de autodiagnóstico.</p> <p>Instrumentos de recojo de información: Herramienta de autodiagnóstico de planeamiento estratégico y presupuesto público Herramienta de autodiagnóstico de cultura organizacional Herramienta de autodiagnóstico de inversión pública</p>										
Supuestos	<p>Supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Entidades públicas entregan información oportunamente para la medición del indicador. Entidades públicas con compromiso y voluntad política para incorporar el enfoque de género en la gestión institucional. Las entidades públicas cuentan con conocimientos suficientes para la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico y la completan de manera objetiva. La incorporación del enfoque de género es una prioridad de política en las agendas de desarrollo de las entidades públicas 										
	LÍNEA DE BASE		LOGROS ESPERADOS								
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Valor	N.D.	9.0%	9.8%	13.3%	16.8%	20.3%	23.8%	27.3%	30.8%	34.3%	37.8%

ANEXO N° 2
FICHA TECNICA DEL SERVICIO 5.3.1. ASISTENCIA TECNICA PARA LA INCORPORACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA GESTION PÚBLICA, DE MANERA OPORTUNA Y FIABLE

Objetivo Prioritario	OP5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
Lineamiento de la Política	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.
Nombre del Servicio	5.3.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable.
Nombre del Indicador	Porcentaje de entidades públicas que reciben asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en los sistemas administrativos.
Justificación	El indicador permitirá determinar el avance progresivo en la cobertura del servicio de asistencia técnica en la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión institucional en las entidades del gobierno nacional, regional y local, a fin de contribuir a la reducción de brechas y desigualdades de género y discriminación basada en el género y su intersección con otras categorías.
Responsable del indicador	Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género - DGTEG
Limitaciones para la medición del indicador	<ol style="list-style-type: none"> 1) En el actual Estado de Emergencia Nacional ocasionado por el brote del COVID-19, se asignan prioridades de política para su contención y atención. 2) Continuación de la asistencia técnica de manera virtual y no presencial. 3) Débil funcionamiento del sistema de comunicaciones
Método de calculo	<p>FÓRMULA: $(A/B)*100$</p> <p>A= Número de entidades públicas que reciben asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en sistemas administrativos B= Número total de entidades públicas objeto de intervención</p> <p>PRECISIONES TÉCNICAS: Se entiende por el servicio de Asistencia Técnica lo siguiente:</p> <p>El servicio de Asistencia Técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable, constituye un proceso de acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación por el cual se brinda orientaciones técnicas para el conocimiento, la comprensión, e incorporación de los enfoques de género e interseccional en los sistemas referidos al Planeamiento Estratégico, a la Programación Multianual y Gestión de Inversiones, al Presupuesto Público y a la Gestión de Recursos Humanos. En dichos sistemas se generan procesos articulados que, al incorporar el enfoque de género e interseccional, contribuyen a la disminución de desigualdades, brechas de género, discriminación basada en el género y la intersección con otras categorías como lo étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua y otros, que evidencian que la discriminación que enfrentan las mujeres es compleja y múltiple.</p> <p>¿Dónde se brinda el Servicio y que comprende? El servicio se brinda a nivel nacional, regional y local, en las áreas que desarrollan procesos técnicos de los sistemas administrativos comprendidos en el servicio:</p>

Ministerios, Organismos Públicos Adscritos (OPA), Organismos Constitucionalmente Autónomos (OCA), Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales de nivel provincial.

Se entiende por “**entidades públicas**” * a lo siguiente:

- 19 Ministerios
- 108 Entidades adscritas
- 15 Organismos Constitucionalmente Autónomos
- 1 entidad del Poder Legislativo
- 4 entidades del Poder Judicial
- 25 Gobiernos Regionales
- 74 Gobiernos Locales Tipología A de la clasificación municipal del MEF-DS N°296-2018-EF.
- 42 Municipalidades de Lima Metropolitana, Tipología C de la clasificación municipal del MEF-DSN°296-2018-EF.
- 251 Gobiernos Locales (tipologías B y D, de la clasificación municipal del MEF- DS N° 296-2018-EF)
- 94 Gobiernos Locales, Tipología E, de la clasificación municipal del MEF-DS N° 296-2018-EF

Se entiende por Asistencia técnica a los sistemas administrativos, lo siguiente:

Asistencia técnica en el Sistema Administrativo de Planeamiento Estratégico

La asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en este sistema administrativo se orienta a garantizar que los procesos técnicos de planeamiento estratégico, tanto a nivel nacional regional y local como a nivel institucional, se promuevan la disminución de desigualdades, brechas de género, discriminación basada en el género y la intersección con otras categorías como lo étnico racial, edad, condición de discapacidad, orientación sexual, identidad de género, lengua, entre otras, que evidencian que la discriminación que enfrentan las mujeres es compleja y múltiple.

Asistencia técnica en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones

La Programación Multianual y Gestión de Inversiones orienta el uso de recursos públicos destinados a la inversión para la efectiva prestación de servicios y la provisión de la infraestructura necesaria para el desarrollo del país²⁴.

Por ello la asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones , se orienta a brindar al personal que participa en el desarrollo de las fases del ciclo de inversión²⁵, el acompañamiento, la asesoría técnica y/o proceso de capacitación, para que maneje el enfoque de género y lo incorpore en cada una de las fases.

Asistencia técnica en el Sistema Administrativo Presupuesto Público

La asistencia técnica para incorporar el enfoque de género en el Sistema Administrativo de Presupuesto Público se orienta a brindar acompañamiento, asesoría técnica y/o proceso de capacitación, al funcionariado y servidoras/es involucrados para que incorporen el enfoque de género en las etapas del proceso de Programación Multianual y Formulación Presupuestaria.

Asistencia técnica en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

²⁴ Decreto Legislativo N° 1252, Decreto Legislativo que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Artículo 1.

²⁵ Oficina de Programación Multianual de Inversiones (OPMI) sectorial, regional y local, Unidades formuladoras, Unidades ejecutoras. Disponible en: <https://www.gob.pe/11260-oficina-de-programacion-multianual-de-inversiones-de-la-municipalidad>.

		<p>La asistencia técnica para incorporar el enfoque de género y la intersección en el sistema de gestión de recursos humanos, se orienta a brindar acompañamiento, asesoría técnica y proceso de capacitación, para que el funcionariado y servidoras/es mejoren su conocimiento y comprensión respecto a los enfoques de género e interseccional, y estén en condiciones de desarrollar diagnósticos de la cultura y clima organizacional identificando entre otros para su erradicación los estereotipos de género y lenguaje sexista; y promuevan en la entidad espacios laborales más justos e igualitarios de forma tal que las necesidades e intereses de mujeres y hombres se incorporen de manera integrada en su desarrollo.</p> <p>El servicio comprende los siguientes procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales: proceso de cultura y clima organizacional y, de comunicación interna. • Subsistema de la Gestión del desarrollo y capacitación: proceso de capacitación. <p>No existe secuencialidad en los sistemas administrativos dependerá de la necesidad o demanda de las entidades.</p> <p>Medición del indicador:</p> <p>Se entiende que una entidad pública ha recibido asistencia técnica para transversalización del enfoque de género en los sistemas administrativos cuando ha asistido a las sesiones programadas para tal efecto, y serán refrendadas por los informes de asistencia técnica y por el reporte anual del D.S. N° 005-2017-MIMP.</p> <p>El total de entidades públicas objeto de intervención es de 2110 .</p> <p>La “frecuencia de la medición del indicador” es anual. Por lo cual, el recojo de información debe realizarse en el mes de diciembre de cada año (x), con plazo máximo de respuesta hasta el 31 de enero del año siguiente.</p>											
		Sentido esperado del indicador		Ascendente			Tipo del indicador del servicio:			Cobertura			
		Fuente y base de datos		<p>Fuentes de datos: Registro administrativo de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género - DGTEG.</p> <p>Base de datos: Reporte de asistencia técnica de las y los especialistas.</p> <p>Instrumentos de recojo de información: Reporte de asistencia técnica de las y los especialistas.</p>									
		Supuestos		<ol style="list-style-type: none"> 1. Entidades públicas con compromiso y voluntad política que facilitan abordar el enfoque de género. 2. Entidades públicas entregan información oportunamente para la medición del indicador. 3. Las entidades públicas en todos los niveles del Estado cuentan con servidoras (as) y funcionariado con interés en el enfoque de género. 									
		LOGROS ESPERADOS											
	LÍNEA DE BASE												
Año	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030		
Valor	N.D.	4.5%	6.0%	7.5%	10.5%	13.5%	16.5%	19.5%	22.5%	25.5%	30.0%		