

VISTO, el Informe N° D000130-2022-MML-GCSR-SPC, de la Subgerencia de Prensa y Comunicaciones; los Memorandos N° D000500-2022-MML-GCSR-SPC y N° D000508-2022-MML-GCSR-SPC, de la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas; el Informe N° D001068-2022-MML-GF-SP, de la Subgerencia de Presupuesto; el Memorando N° D000793-2022-MML-GF, de la Gerencia de Finanzas; los Informes N° D000458-2022-MML-GP-SPC y N° D000507-2022-MML-GP-SPC, de la Subgerencia de Planeamiento Corporativo; los Memorandos N° D000784 -2022-MML-GP y N° D000891-2022-MML-GP, de la Gerencia de Planificación; y, el Informe N° D001096-2022-MML-GAJ y el Memorando N° D000993-2022-MML-GAJ, de la Gerencia de Asuntos Jurídicos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194 de la Constitución Política del Perú en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, se aprueba la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, la cual incluye los lineamientos prioritarios estableciendo, entre ellos, la transversalización del enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar los derechos de toda la población culturalmente; así como la transversalización del enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país, en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad;

Que, el artículo 8 del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobado por Ordenanza N° 2208, se establece que la Gerencia Municipal Metropolitana es el órgano responsable de dirigir la administración municipal, de conducir y articular el planeamiento, organización ejecución, evaluación y supervisión de las acciones y actividades que se desarrollan en la Municipalidad, por consiguiente, se encuentra facultada para la aprobación de los Planes respectivos;

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 362 de fecha 21 de diciembre de 2020, se delega a la Gerencia Municipal Metropolitana, la facultad de aprobar Planes formulados por las distintas unidades de organización de la corporación municipal, a través de Resolución de Gerencia Municipal Metropolitana, salvo disposición expresa que señale otro medio de aplicación;

Que, mediante Resolución de Gerencia N° D000175-2022-MML-GMM de fecha 11 de octubre de 2022 se aprueba la Directiva N° 0010-2022-MML "Directiva que regula los planes temáticos en la Municipalidad Metropolitana de Lima" y se deja sin efecto la Resolución de Gerencia N° D000150-2021-MML-GMM así como la Resolución de Gerencia N° D000172-2021-MML-GMM, que dispone su rectificación, la cual tiene como finalidad contar con un marco metodológico estandarizado que regule el proceso de formulación, aprobación, actualización, seguimiento y evaluación de los Planes Temáticos en la Municipalidad Metropolitana de Lima;

Que, mediante Memorandos N° D000500-2022-MML-GCSR-SPC de fecha 23 de setiembre de 2022 y N° D000508-2022-MML-GCSR-SPC de fecha 28 de setiembre de 2022, la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas remite el Informe N° D000130-2022-MML-GCSR-SPC, de la Subgerencia de Prensa y Comunicaciones a través del cual impulsan la aprobación del Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima, sustentado que la misma obedece al cumplimiento de la actividad 7.1. y 7.2. del Plan Anual de la Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2022, creada mediante Resolución de Alcaldía N° 381-2019, modificada mediante Resolución de Alcaldía N° 015-2021;

Que, el Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima tiene como objetivos: i) Posicionar a la Municipalidad Metropolitana de Lima como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género, y ii) Promover una



cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la Municipalidad Metropolitana de Lima;

Que, a través del Memorando N° D000793-2022-MML-GF de fecha 03 de noviembre de 2022, la Gerencia de Finanzas remite el Informe N° D001068-2022-MML-GF-SP de fecha 15 de octubre de 2022, a través del cual la Subgerencia de Presupuesto emite opinión favorable respecto a la aprobación del proyecto de "Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022", toda vez que su financiamiento será con cargo a los recursos propios de dicha Gerencia y no demandará recursos adicionales;

Que, mediante Memorando N° D000784-2022-MML-GP de fecha 05 de octubre de 2022, la Gerencia de Planificación traslada el Informe N° D000458-2022-MML-GP-SPC de fecha 04 de octubre de 2022, a través del cual la Subgerencia de Planeamiento Corporativo señala lo siguiente: i) El Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se encuentra alineado al Plan Estratégico Institucional 2020-2025 ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, ii) El Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima ha sido elaborado en el marco del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana y la "Directiva que Regula los Planes Temáticos en la Municipalidad Metropolitana de Lima", y su implementación contribuirá al logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales y iii) Emite opinión favorable a la propuesta del Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

Que, asimismo, la Gerencia de Planificación a través del Memorando N° D000891-2022-MML-GP de fecha 08 de noviembre de 2022 actualiza la opinión favorable al proyecto de "Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022", remitiendo el Informe N° D000507-2022-MML-GP-SPC de fecha 07 de noviembre de 2022, elaborado por la Subgerencia de Planeamiento Corporativo, señalando entre otros que el proyecto actualizado ha sido elaborado en el marco del Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana y la Directiva N° 0010-2022- MML "Directiva que regula los planes temáticos en la Municipalidad Metropolitana de Lima", y su implementación contribuirá al logro de los Objetivos Estratégicos Institucionales;

Que, a través del Informe N° D000952-2022-MML-GAJ de fecha 26 de octubre de 2022, ratificado mediante Memorando N° D000993-2022-MML-GAJ de fecha 09 de noviembre de 2022, la Gerencia de Asuntos Jurídicos, concluye, entre otros, que resulta conforme a la normativa vigente que mediante Resolución de Gerencia Municipal Metropolitana se apruebe el Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022, máxime si cuenta con la opinión favorable de la Subgerencia de Planeamiento Corporativo de la Gerencia de Planificación;

De conformidad con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobado por Ordenanza N° 2208-MML;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - Aprobar el Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022, cuyo texto, como adjunto forma parte integrante de la presente Resolución de Gerencia Municipal Metropolitana.

Artículo Segundo. - Encargar a la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas y a la Gerencia de la Mujer e Igualdad, realizar el seguimiento del cumplimiento del Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima aprobado en el artículo precedente.

Artículo Tercero. – Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación, la publicación de la presente Resolución y su anexo en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: L4ZP2SP

**Gerencia de Comunicación Social
y Relaciones Públicas**

**PLAN DE
COMUNICACIONES CON
ENFOQUE DE GÉNERO DE LA
Municipalidad Metropolitana de Lima**

LIMA, SEPTIEMBRE 2022



INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

- I. BASE LEGAL
 - II. ALCANCE
 - III. DIAGNÓSTICO
 - IV. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
 - V. LINEAMIENTOS DE COMUNICACIÓN
 - VI. PROGRAMACIÓN DEL PLAN
 - VII. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
 - VIII. FINANCIAMIENTO
 - IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - X. ANEXOS
- ANEXO A - MATRIZ DE ARTICULACIÓN
- ANEXO B - MATRIZ DE INDICADORES Y METAS FÍSICAS
- ANEXO C - MATRIZ DE ARTICULACIÓN CON EL POI
- ANEXO D - GLOSARIO DE TÉRMINOS



INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Metropolitana de Lima (MML) mediante Resolución de Alcaldía N° 381-2019 modificada mediante Resolución de Alcaldía N° 15 -2021, resolvió crear la Comisión para la Igualdad de Género como un mecanismo de coordinación, articulación y de fiscalización de la incorporación del enfoque de género en la política y gestión institucional.

Esta Comisión se crea en el marco del artículo 1° del Decreto Supremo N° 005-2017- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el cual establece que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, se cree una comisión, comité o grupo de trabajo para la Igualdad de Género, con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N°008-2019-MIMP).

Asimismo, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece el marco normativo institucional y de políticas públicas garantizando, tanto a mujeres como hombres el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales a la igualdad, dignidad, bienestar, autonomía y libertad de desarrollo impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada.

La Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad de Lima Metropolitana es responsable de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres en la Ciudad de Lima Metropolitana. Entre las gerencias que integran esta Comisión se encuentra la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas de la MML.

La MML considera que la incorporación plena del enfoque de género en la gestión institucional y en las políticas públicas es una estrategia que busca garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y la inclusión y reconocimiento de las mujeres en la construcción y desarrollo de la sociedad y es un compromiso de todos los órganos integrantes de la comisión mencionada.

El presente Plan entiende la importancia del rol que juegan los medios de comunicación, así como los enlaces mediáticos de la administración pública para configurar una cultura promotora y respetuosa de los derechos humanos y que erradique la discriminación hacia las mujeres, los estereotipos de género y la prevención de la violencia.



ANTECEDENTES

La ONU Mujeres revela que, en el último año, antes de la pandemia, 243 millones de mujeres y niñas del mundo sufrieron violencia física o sexual por parte de su pareja o miembros de su familia.

En el Perú, en el año 2020, los Centros de Emergencia Mujer atendieron 114, 495 casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, de los cuales, un 85.5% fueron mujeres y un 14% fueron hombres. Asimismo, se registraron un total de 131 casos de feminicidios, 21 de los cuales se reportaron en Lima Metropolitana y 330 casos de tentativa de feminicidio, de los cuales 105 pertenecieron a Lima Metropolitana.

En el ámbito del trabajo doméstico no remunerado, el confinamiento debido a la pandemia del COVID-19, ha agravado la situación de desigualdad. Una encuesta de percepciones realizada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), da cuenta que el 45% de mujeres y el 33% de hombres ha incrementado en 4 o más horas al día las tareas del hogar.

Si bien en los últimos años las mujeres han ganado mayor participación en el ámbito laboral, aún existen brechas importantes a superar. Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), entre los años 2008 y 2018 aún existía una brecha de aproximadamente 15 puntos porcentuales en este ámbito.

En la MML, creemos que combatir la violencia y desigualdad contra las mujeres requiere del esfuerzo y compromiso de todos los sectores y la ciudadanía en general, a fin de construir una sociedad justa, igualitaria y más inclusiva.

En ese sentido, a nivel institucional, la Comisión para la Igualdad de Género de la MML aprobó en sesión ordinaria su Plan de Actividades Anual 2021, cuyos objetivos y actividades se encontraron alineadas tanto a las políticas y normativa nacional vigente, así como a los estándares establecidos en el Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género en el Sector Público que implementa el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en coordinación con el MIMP; siendo la aprobación del presente Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género una de las actividades programadas como parte de la dimensión estratégica "Arquitectura y Capacidades de Igualdad de Género". Dicho programa, en el que la MML participa, es un acelerador de la transversalización de género en el marco de la agenda 2030 para el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.



I. BASE LEGAL

El Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la MML, se sustenta bajo los siguientes documentos normativos:

- Constitución Política del Perú.
- Ley N°30364 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Ley Nro. 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley Nro. 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley Nro. 27783, Ley de Bases de Descentralización.
- Ley Nro. 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, modificada por la Ley N° 27902.
- Decreto Supremo Nro. 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N°015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Decreto Supremo Nro. 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Ordenanza Municipal N°2160-2021, Ordenanza que Promueve el Respeto a la Igualdad, Previene, Prohíbe y Sanciona Toda Manifestación de Prácticas o Actos Discriminatorios en Lima Metropolitana (Artículo Cuarto considera “prácticas o actos discriminatorios” por razones de origen étnico, clase social, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, entre otros).
- Ordenanza Municipal N°2355-2021, que Institucionaliza la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas, Servicios Públicos y Gestión Institucional en la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Ordenanza Municipal N°2325-2021, que busca prevenir, sancionar y erradicar el acoso político contra las mujeres en Lima Metropolitana.
- Resolución de Alcaldía N°381-2019/MML, que crea la Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima, y su modificatoria (R.A. N°015-2021/MML).
- Resolución de Gerencia N°D000074-2021-MML-GMM, que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas 2021 de la Municipalidad Metropolitana de Lima (que incorpora capacitaciones del personal en “Enfoque de Género en la Gestión Pública”).
- Resolución de Gerencia N° D000175-2022-MML-GMM, que aprueba la Directiva N° 0010-2022-MML denominada “Directiva que regula los planes temáticos en la Municipalidad Metropolitana de Lima”
- Resolución de Gerencia D000020-2022-GMM, que aprueba el Plan de Acción para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en la Municipalidad Metropolitana de Lima - Periodo 2022.
- Resolución de Gerencia D000219-2021-MML-GA, que aprueba el Procedimiento para la “Atención de los casos de Discriminación en los Servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima”.
- Directiva N°001-2020-MML-GA-SP, que aprueba los Lineamientos para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Directiva N° 006-2022-MML, que aprueba la incorporación del enfoque de género en los servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Normas internacionales:

- Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de la ONU, el 18 de diciembre de 1979.



II. ALCANCE

El alcance del **“Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022”** es a nivel institucional de la corporación municipal, así como para todo público en general de la provincia de Lima.

El **“Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022”** tiene como público objetivo:

1. Público externo

Nuestro público externo es la población que habita en la provincia de Lima. Según estimación del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2022, la población de la provincia de Lima, es decir, de los 43 distritos que la conforman, alcanza los 10 millones 4 mil 141 habitantes, que representan el 29,9% de la población proyectada del Perú (33 millones 396 mil 698 habitantes). Según sexo, en Lima, el 52,1% (5 millones 220 mil 755) son mujeres y el 47,8% (4 millones 783 mil 386) hombres.

2. Público interno

Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, de cualquier régimen o vínculo laboral al que pertenezca. Según cifras de enero 2022 de la Subgerencia de Personal de la MML, la entidad cuenta con 6,441 trabajadores, de los cuales 2,192 son mujeres y 4,249 son varones.

Adicionalmente, la Subgerencia de Logística Corporativa cuenta con un número variable de trabajadores bajo la modalidad de Locación de servicios, quienes también forman parte de nuestro público interno; así como el personal de las empresas municipales, organismos públicos descentralizados, proyectos y programas adscritos a la corporación municipal.

III. DIAGNÓSTICO

Según la Política Nacional de Igualdad de Género, la discriminación estructural contra las mujeres es uno de los principales problemas que enfrentamos históricamente y de la cual se derivan las situaciones de desigualdad y violencia de género en nuestro país. Una de las causas de esta discriminación radica en patrones socioculturales, las cuales se reproducen y alimentan constantemente debido a estereotipos y roles de género que se encuentran profundamente arraigados en nuestra sociedad y que pueden extenderse incluso en las normas y cultura institucional de las entidades públicas donde, sin ser conscientes de ello, mediante sus acciones pueden generar o agravar las desigualdades y violencia de género que afectan a su población beneficiaria.

En ese sentido, la tolerancia social es entendida como “la omisión, permiso, promoción y excusa para que la violencia continúe, así como la naturalización de la misma en un grupo de personas o una sociedad determinada” (INEI, 2016, 81). Los resultados de la última Encuesta Nacional de Relaciones Sociales – ENARES (2019) reflejan la persistencia de creencias, actitudes e imaginarios que toleran o justifican el uso de la violencia contra las mujeres en nuestra sociedad:

- 33,2% apoyó la frase “una mujer infiel debe tener alguna forma de castigo por su pareja”.
- 31,1% dijo que concordaba con la afirmación “una mujer que se viste provocativamente está buscando que la acosen sexualmente”.
- 26,0% manifestó estar a favor de la afirmación “la mujer siempre debe estar dispuesta a tener relaciones sexuales cuando su esposo o pareja lo desea”.



- 27,2% aceptó que "si una mujer le falta el respeto a su esposo o pareja, merece alguna forma de castigo".
- Los resultados también revelan que aún se sitúa a las mujeres en una posición subordinada frente a las decisiones de su esposo o pareja, tolerándose situaciones discriminatorias contra ellas, es decir, "cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos" (Ley N°28983).
- 52,7% estuvo de acuerdo con la aseveración "toda mujer debe cumplir primero con su rol de madre, esposa o ama de casa y después realizar sus propios sueños".
- 18,6% apoyaba la frase "el varón cela a su esposa o pareja porque así le demuestra que la ama".

Por otro lado, la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos (2019) del Ministerio de Justicia revela que, si bien el 36% señala la orientación sexual como la tercera razón más frecuente de discriminación en el país (después del "color de piel" y los "rasgos o aspectos físicos") y el 71% percibe a la población LGTBI como la más discriminada en comparación a otros grupos vulnerables, aún existe una alta persistencia de prejuicios y situaciones de discriminación hacia estos grupos:

- El 30% no estaría dispuesto/nada dispuesto para contratar a una persona homosexual si tuviera una empresa, mientras que la cifra aumenta a 37% en el caso de las personas trans.
- El 46% cree que una persona trans "vive confundida".
- El 45% considera que las personas "se vuelven" homosexuales por traumas en su infancia o por malas experiencias".
- El 51% de las personas gays, lesbianas, trans y bisexuales encuestadas, percibe la no discriminación y trato digno como el derecho humano más vulnerado en sus casos (seguido del derecho a la libertad de expresión y opinión y el derecho a desplazarse libremente).

Cabe resaltar que de acuerdo con un estudio de Lima Cómo Vamos, una de cada cinco mujeres en Lima ha manifestado haber sufrido acoso callejero, y según datos oficiales del Programa Nacional Aurora, en lo que va del 2020 ocurrieron 17 casos de feminicidio en Lima Metropolitana. Por ello, el involucramiento de los gobiernos locales y regionales, como el compromiso que ahora asume la Municipalidad Metropolitana de Lima, es clave para lograr entornos seguros y equitativos.

En ese contexto, la MML emprendió su participación en el Programa de Reconocimiento a la Igualdad de Género del Sector Público implementado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Este programa es una propuesta metodológica que busca reconocer los esfuerzos de instituciones públicas en la incorporación de prácticas que apunten a cerrar las brechas de género.

Más de 30 organizaciones estatales a nivel mundial han desarrollado el programa y es la primera vez que una entidad pública en el Perú, en este caso la MML inicia ese proceso.

El 29 de octubre de 2020 se celebró de forma virtual el lanzamiento de este programa en Perú, evento que contó con la participación de la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Rosario Sasieta, el Alcalde de Lima, Jorge Muñoz y la representante residente del PNUD en Perú, María del Carmen Sacasa.

Mediante este proceso que inició la Municipalidad de Lima se viene analizando la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas, la estructura de la institución y la participación ciudadana de mujeres.

Esta iniciativa promueve el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ODS 5 de Igualdad de Género, que tiene entre sus metas poner fin a la discriminación y a



todas las formas de violencia contra mujeres y niñas en el ámbito público y privado; así como, el ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, que busca impulsar y fortalecer la gobernabilidad en instituciones para la efectiva reducción de la violencia de todo tipo. Con ello se espera contribuir al logro de ciudades más igualitarias e inclusivas.

Como parte del avance, el 2 de junio de 2021 se realizó la ceremonia de medio término de este programa, que contó con la asistencia del alcalde de Lima, Jorge Muñoz Wells; así como la representante residente del PNUD, María del Carmen Sacasa, y la viceministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Grecia Rojas, quienes felicitaron los avances alcanzados por la institución edil y por culminar con éxito la primera etapa del reconocimiento a través de la elaboración de un autodiagnóstico y un Plan de Actividades 2021 aprobado por su Comisión para la Igualdad de Género.

Durante el evento, Guillermina Martín, líder del equipo de género de la oficina PNUD para América Latina y el Caribe, expuso los avances resaltando que la municipalidad ha asumido un fuerte compromiso institucional: "Este trabajo sistemático ha permitido dar respuesta para que el impacto de la pandemia en las mujeres no nos haga retroceder".

Por su parte, la viceministra de la Mujer agregó que "las brechas de género se han exacerbado durante la pandemia, que de ser una crisis sanitaria rápidamente se convirtió también en una crisis social, situación que debemos tomar como una oportunidad para generar los cambios que necesitamos".

Por su parte, la representante residente del PNUD señaló que "transversalizar el enfoque de género en políticas de recuperación post-pandemia es indispensable para lograr la autonomía económica, física y política de las mujeres". Así mismo, el alcalde de Lima recaló la importancia del trabajo en alianza, orientado a promover el cierre de brechas y la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los espacios: "ese es nuestro compromiso y lo transformaremos en acciones concretas".

IV. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

El Plan de Comunicación ha definido dos campos de acción en el que se centran las estrategias planteadas.

Estrategia de comunicación externa

- Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).
- Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.
- Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.

Mensajes clave de la comunicación externa

- La Municipalidad de Lima viene promoviendo y ejecutando diferentes acciones con el objetivo de que la comunidad en general tenga información y tome conciencia sobre la problemática de la desigualdad y la violencia de género en nuestro país.
- La lucha contra la desigualdad y la violencia de género es una voluntad política que venimos reforzando a través de la implementación de nuestros refugios temporales "Casas de la Mujer" y otros servicios que buscan brindar ayuda inmediata a quienes la necesitan. La Municipalidad de Lima asume este compromiso para lograr una sociedad más justa, más fraterna y más igualitaria.



- En el marco de la agenda 2030 de la ONU y su quinto objetivo de desarrollo sostenible, relacionado con la igualdad de género, la comuna limeña viene trabajando en dos ejes fundamentales: la implementación de mecanismos de atención y protección de mujeres, niñas y adolescentes que sufren algún tipo de violencia, y la promoción de derechos y empoderamiento de las mujeres.

Estrategias de comunicación interna

Actividades a desarrollar:

- Difusión de las acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género, a través de las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, cartelera, talleres internos, etc.).
- Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.
- Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.
- Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas, en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.

Mensajes clave de comunicación interna

- Nuestra institución viene trabajando en dos ejes fundamentales por la igualdad de género: la implementación de mecanismos de atención y protección de mujeres, niñas y adolescentes que sufren algún tipo de violencia, y la promoción de derechos y empoderamiento de las mujeres. La Municipalidad de Lima asume este compromiso para lograr una sociedad más justa, más fraterna y más igualitaria.
- Desde el primer día de gestión, emprendimos la lucha contra las desigualdades y la violencia de género: nuestra voluntad política es firme y la demostramos con acciones como la implementación de nuestros refugios temporales "Casa de la Mujer".
- En el 2019, varias áreas de la MML se unieron para crear la Comisión de Igualdad de Género, como un mecanismo de coordinación y articulación para la incorporación del enfoque de género en la política y gestión institucional.

V. LINEAMIENTOS DE COMUNICACIÓN

Se han definido los siguientes lineamientos orientadores para una comunicación que promueva la igualdad de género en la corporación.

En la producción de recursos comunicacionales

Sobre el uso del lenguaje inclusivo:

El presente plan, ha definido tres puntos clave al momento de generar recursos comunicacionales de difusión utilizando el lenguaje inclusivo:

1. La economía del lenguaje (eliminar términos innecesarios).
2. Claridad de los textos, gráficas y videos.
3. Concordancia gramatical (facilitar la comprensión del lenguaje).

Así, teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo con las normas lingüísticas se propone:



Lenguaje Inclusivo escrito:

- ✓ Usar la forma femenina al mencionar cargos, profesiones y oficios. Así, lo correcto es *la gerenta* (no *la gerente*), *la presidenta* (no *la presidente*), *la jefa* (no *la jefe*), *la socia* (no *la socio*), etc.
- ✓ Empleo de sustantivos genéricos y abstractos. La lengua castellana es muy rica en vocablos y los sustantivos genéricos y/o abstractos es una alternativa de gran utilidad. Por ejemplo, podríamos usar *ciudadanía* (en lugar de *los ciudadanos*), decir *se podrá reclamar en...* (en lugar de *el afectado podrá reclamar en*), escribir *quien solicite la ayuda* (en lugar de *el que solicite la ayuda*), utilizar *entrada gratuita para menores de 12 años* (en lugar de *para niños menores de 12 años*), usar *todas las personas* (en lugar de *todos*), etc.

Hay que procurar, sin embargo, no abusar de las alternativas que nos dan las técnicas de lenguaje inclusivo y tener en cuenta la concordancia de los textos para una correcta comprensión del mensaje, de manera que no parezca forzada la redacción y/o empleo de términos.

Lenguaje inclusivo en materiales de difusión:

- ✓ Los personajes con liderazgo son mujeres y hombres, salvo que se trate de una autoridad o designación particular para cumplir una tarea determinada.
- ✓ La imagen con la que se representa a la mujer y al hombre es digna y respetuosa de su cultura y costumbres.
- ✓ Se promueve la igualdad de género en los mensajes elaborados.

Para seguir estos lineamientos, se actualizarán los manuales de contenido gráfico, audiovisual, etc., con los puntos señalados en este plan.

Sobre las actividades

En eventos protocolares

- ✓ Se promueve el acceso del público sin hacer distinción de género; salvo se trate de un evento exclusivo para uno de ellos, como en el Día de la Mujer, Día del Padre, Día de la Madre, etc., sin perjuicio al reconocimiento de la diversidad de familias e identidades en nuestra sociedad.
- ✓ Se evitan los estereotipos de género, a fin de romper con la desigualdad, siempre que no constituya una convención protocolar; por ejemplo: obsequiar rosas a las madres, y corbatas a los padres.
- ✓ Se establecen medidas que permitan al público disfrutar de un evento libre de sexismo o cualquier tipo de acoso.

En talleres municipales internos

- ✓ Se promueve el acceso del público sin hacer distinción de género; salvo se trate de un evento exclusivo para uno de ellos, como en el Día de la Mujer, Día del Padre, Día de la Madre, etc., sin perjuicio al reconocimiento de la diversidad de familias e identidades en nuestra sociedad.
- ✓ Se evitan los estereotipos de género con la finalidad de romper con la desigualdad, siempre que no constituya una convención protocolar; por ejemplo: obsequiar una rosa a las madres, y una corbata a los padres.
- ✓ Se establecen medidas que permitan al público disfrutar de un evento libre de sexismo o cualquier tipo de acoso.
- ✓ En el registro de inscripción y de asistencia virtual se contabilizará la cantidad de hombres y mujeres que se registran y participan en los talleres.



VI. PROGRAMACIÓN DEL PLAN

I. OBJETIVOS DE LA COMUNICACIÓN:

Se han definido dos objetivos principales y tres objetivos específicos:

Objetivo principal 1:

Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.

Objetivo específico:

1. Informar a la ciudadanía sobre las iniciativas, acciones y servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.

Objetivo principal 2:

Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la MML.

Objetivos específicos:

1. Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.
2. Impulsar, junto a la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar, la organización y difusión de campañas internas que promuevan una cultura institucional que vele por el empoderamiento de las trabajadoras, así como por la igualdad de todas las personas.

Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades	Responsable	Apoyo
Objetivo 1. Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.	OE.01.01. Informar a la ciudadanía sobre las iniciativas, acciones y servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.	A.01.01.01. Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).	GCSRP	GMI
		A.01.01.02. Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.	GCSRP	GMI



Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades	Responsable	Apoyo
		A.01.01.03. Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.	GCSRP	GMI
Objetivo 2. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la MML.	OE.02.01. Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.	A.02.01.01. Difusión de las iniciativas, acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género a través de las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, carteleras, talleres internos, etc.).	GCSRP	GMI SP
		A.02.01.02. Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.	GCSRP	GMI SP
		A.02.01.03. Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.	GCSRP	GMI SP



Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades	Responsable	Apoyo
	OE.02.02. Impulsar, junto a la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar, la organización y difusión de campañas internas que promuevan una cultura institucional que vele por el empoderamiento de las trabajadoras, así como por la igualdad de todas las personas.	A.02.02.01. Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas, en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.	GCSRP	GMI SP

VII. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

A.01.01.01. Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).

Esta actividad consiste en difundir y socializar con la ciudadanía las acciones, iniciativas y servicios que realice la MML en torno a los temas de mujer e igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.) a fin de informar y concientizar a la ciudadanía en general sobre las problemáticas que les afectan y cómo enfrentarlas por el bien de la sociedad.

El proceso inicia con el suministro de información por parte del comunicador de la Gerencia Mujer e Igualdad (GMI), área rectora en la institución a cargo de estos temas, a la comunicadora del staff de Prensa de la Subgerencia de Prensa y Comunicaciones (SPC). Luego, se inician las coordinaciones y el planteamiento de las acciones de comunicación a ejecutar sobre determinado tema para continuar con la elaboración y producción de piezas comunicacionales (nota web, gráficas, contenidos para redes sociales, etc.). Seguidamente se procede conforme a las acciones de cada tema, según lo establecido en los lineamientos del presente Plan de Comunicaciones.

A.01.01.02. Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.

Esta actividad consiste en difundir en los medios de prensa las acciones, iniciativas y servicios que realice la MML en torno a los temas de mujer e igualdad de género, a fin de informar y concientizar a la ciudadanía en general sobre las problemáticas que les afectan y cómo enfrentarlas.

El proceso inicia con el suministro de información por parte de la comunicadora de la Gerencia Mujer e Igualdad (GMI), área rectora en la institución a cargo de estos temas. La comunicadora asignada del staff de Prensa de la Subgerencia de Prensa y Comunicaciones (SPC) recibe la información. Luego, se inician las coordinaciones y la elaboración de un plan de medios y la respectiva producción de piezas comunicacionales (notas de prensa, fotografías, videos de apoyo, infografía, etc.). Seguidamente se procede con la difusión de acuerdo al plan de acciones de cada tema, conforme a lo establecido en los lineamientos del presente Plan de Comunicaciones.



A.01.01.03. Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.

Esta actividad se realiza con la finalidad de tener a un grupo de periodistas aliados y sensibilizados sobre la importancia de visibilizar la problemática que vive la sociedad respecto a temas de género.

El proceso inicia a partir de un análisis específico de cada periodista que demuestre interés en los temas de igualdad de género, sea que tenga o no experiencia sobre la materia. Esta identificación se puede dar a través de una entrevista individual, o a partir de reportajes amplios y frecuentes que publique del tema, entre otros.

A los periodistas seleccionados se les hará llegar una invitación para participar en talleres en materia de género, sea en calidad de participantes o ponentes, con asesoría de especialistas del MIMP y/o de la Gerencia de la Mujer e Igualdad; así como para permanecer in situ en los refugios temporales u otros programas municipales a fin de que recojan los diferentes casos que se atienden y las metodologías que se aplican con cada persona. Tras la experiencia se entregará una constancia de participación.

A.02.01.01. Difusión de las acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, carteleras, talleres internos, etc.).

Con fines de que las acciones que realiza la MML a favor de las mujeres y la igualdad de género, llegue al personal de la misma corporación municipal, se replicarán las piezas comunicacionales en las plataformas de comunicación interna, como: correo electrónico corporativo, WhatsApp EnLima, carteleras o murales, talleres internos, etc.

Para esto, la comunicadora de GMI debe entregar información y las piezas editables a la responsable de Comunicación Interna de la GCSR, así como al responsable de Comunicación Interna de la SP, a fin de que estas puedan ser adaptadas a las plantillas de EnLima.

A.02.01.02. Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.

Como parte de los talleres que se brinda al personal, es factible proponer temas relacionados a la igualdad de género, a fin de que hombres y mujeres puedan sensibilizarse continuamente sobre el tema.

La Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas difunde los talleres y la convocatoria al personal, con apoyo del área de Comunicación Interna de la Subgerencia de Personal como organizador, y con la asesoría, especialistas internos e invitados de la Gerencia de la Mujer e Igualdad, en el contenido de los eventos y propuesta de ponentes especializados en el tema.

A.02.01.03. Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.

Mediante las acciones de comunicación interna, la MML busca contribuir con el bienestar integral del personal. En ese sentido, se brindan talleres de salud, soporte emocional, nutrición, tecnología, educación financiera, entre otros temas para promover un estilo de vida saludable en el hogar, en el trabajo y otros entornos.

El responsable del monitoreo y acompañamiento en comunicación interna de la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas, en coordinación con el Área de Comunicación Interna de la Subgerencia de Personal, elaboran una parrilla de contenidos de manera semanal donde se incluyen las propuestas relacionadas al bienestar integral del personal.



A.02.02.01. Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas, en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.

Como parte de las acciones de comunicación interna es factible realizar diversas campañas o acciones que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas.

Es una actividad que organiza y desarrolla el Área de Comunicación Interna de la Subgerencia de Personal con la asesoría de la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas y de la Gerencia de la Mujer e Igualdad.

VIII. FINANCIAMIENTO

El financiamiento requerido para la implementación del **"Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022"** será con los recursos propios de la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas por lo que el presente documento no requerirá costos adicionales.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del **"Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022"** será realizado por la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas, con asesoría de la Gerencia de la Mujer e Igualdad.

La evaluación será realizada de manera anual para lo cual la Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas deberá remitir sus reportes y matrices de seguimiento a la Secretaría Técnica de la Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima en su calidad de órgano miembro de dicho mecanismo.

X. ANEXOS

- ANEXO A: MATRIZ DE ARTICULACIÓN**
- ANEXO B: MATRIZ DE INDICADORES Y METAS FÍSICAS**
- ANEXO C: MATRIZ DE ARTICULACIÓN CON EL POI**
- ANEXO D: GLOSARIO DE TÉRMINOS**



ANEXO A - MATRIZ DE ARTICULACIÓN

Plan Estratégico Institucional 2020-2025 Ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima		Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022		
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 1. Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.	OE.01.01. Informar a la ciudadanía sobre las acciones y servicios de Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.	A.01.01.01. Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 1. Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.	OE.01.01. Informar a la ciudadanía sobre las acciones y servicios de Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.	A.01.01.02. Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 1. Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.	OE.01.01. Informar a la ciudadanía sobre las acciones y servicios de Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.	A.01.01.03. Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 2. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al	OE.02.01. Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios	A.02.01.01. Difusión de las iniciativas, acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad



Plan Estratégico Institucional 2020-2025 Ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima		Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022		
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades
	por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la MML.	relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.	Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género a través de las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, carteleras, talleres internos, etc.).
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 2. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la MML.	OE.02.01. Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.	A.02.01.02. Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 2. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas.	OE.02.01. Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.	A.02.01.03. Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.
OEI.09 Fortalecer la gestión institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	AEI.09.07 Comunicación oportuna y asertiva promovida por la Municipalidad Metropolitana de Lima.	Objetivo 2. Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas.	OE.02.02. Impulsar, junto a la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia	A.02.02.01. Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas,



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Plan Estratégico Institucional 2020-2025 Ampliado de la Municipalidad Metropolitana de Lima		Plan de comunicaciones con enfoque de género de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2022		
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica Institucional	Objetivo principal	Objetivo específico	Actividades
			en los contenidos a desarrollar, la organización y difusión de campañas internas que promuevan una cultura institucional que vele por el empoderamiento de las trabajadoras, así como por la igualdad de todas las personas.	en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.



ANEXO B - MATRIZ DE INDICADORES Y METAS FÍSICAS

Código	Descripción	Responsable	Indicador	Unidad de medida	Programación 2022				
					Total	Set	Oct	Nov	Dic
Objetivo 1.	Posicionar a la MML como la primera entidad pública del país en ser reconocida a nivel nacional e internacional por sus esfuerzos para lograr una ciudad más igualitaria, así como por sus políticas y acciones de lucha contra la violencia de género.	GCSR/GMI	Número de planes de acciones de comunicación	Planes de acciones de comunicación	4	1	1	1	1
OE.01.01.	Informar a la ciudadanía sobre las iniciativas, acciones y servicios de la Municipalidad Metropolitana de Lima que promueven una ciudad más igualitaria y previenen y luchan contra la violencia de género.	GCSR/GMI	Número de impactos positivos en medios de comunicación	impactos positivos en medios de comunicación	20	5	5	5	5
A.01.01.01.	Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).	GCSR/GMI	Número de piezas comunicacionales realizados del tema para las plataformas externas de la MML	Piezas comunicacionales para las plataformas externas de la MML	8	2	2	2	2
A.01.01.02.	A.01.01.02 Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.	GCSR/GMI	Número de impactos positivos en medios de prensa	Impactos positivos en medios de prensa	8	2	2	2	2



A.01.01.03.	Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.	GCSR/SP/GMI	Número de talleres especializados y vivenciales	Talleres especializados y vivenciales	1			1	
Objetivo 2.	Promover una cultura organizacional orientada a la igualdad de género y al respeto de todas las personas con base en una comunicación interna libre de estereotipos sobre las acciones que realiza la MML.	GCSR/SP	Un plan anual de comunicación interna que incluya el tema	Plan de acciones de comunicación interna	1		1		
OE.02.01.	Brindar al personal de la MML información sobre las iniciativas, acciones y servicios relacionados con la igualdad de género y el respeto de las personas, a través de las plataformas de comunicación interna.	GCSR/SP	Un cronograma de contenidos de comunicación interna sobre el tema	Un cronograma de contenidos de comunicación interna sobre el tema	1		1		
A.02.01.01.	Difusión de las iniciativas, acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género a través de las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, cartelera, talleres internos, etc.).	GCSR/SP/GMI	Nº de contenidos difundidos sobre iniciativas, acciones y servicios en materia de igualdad de género que desarrolla la MML en las plataformas de comunicación interna.	contenidos difundidos en las plataformas de comunicación interna sobre las acciones municipales del tema	4	1	1	1	1
A.02.01.02.	Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.	GCSR/SP/GMI/SP	Nº de talleres realizados	talleres realizados	1			1	



A.02.01.03.	Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.	GCSR/SP	N° de piezas comunicacionales	piezas comunicacionales	8	2	2	2	2
OE.02.02.	Impulsar, junto a la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar, la organización y difusión de campañas internas que promuevan una cultura institucional que vele por el empoderamiento de las trabajadoras, así como por la igualdad de todas las personas.	GCSR/SP/GMI	N° de campañas	campañas	1			1	
A.02.02.01.	Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas, en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.	GCSR/SP/GMI	N° campañas internas realizadas	campañas internas realizadas	2	1			1



ANEXO C - MATRIZ DE ARTICULACIÓN CON EL POI

Código	Descripción	Actividad POI 2022	Tarea POI 2022
A.01.01.01.	Difusión de las acciones, iniciativas y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación externa (páginas webs, redes sociales, etc.).	A 1148 Gestión de actividades de prensa y comunicaciones	Tarea 1 Gestión con medios de comunicación y plataformas comunicacionales
A.01.01.02.	Difusión en los medios de prensa de las acciones, nuevos servicios e iniciativas de la MML en materia de igualdad de género, con la presencia del alcalde y demás funcionarios de la institución.	A 1148 Gestión de actividades de prensa y comunicaciones	Tarea 1 Gestión con medios de comunicación y plataformas comunicacionales
A.01.01.03.	Identificar a periodistas que tengan interés en temas de género para invitarlos a talleres especializados y vivenciales para la cobertura de determinados programas y servicios municipales.	A 1148 Gestión de actividades de prensa y comunicaciones	Tarea 1 Gestión con medios de comunicación y plataformas comunicacionales
A.02.01.01.	Difusión de las acciones y servicios que desarrolla la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de igualdad de género en las plataformas de comunicación interna (correo electrónico, WhatsApp, carteleras, talleres internos, etc.).	Nueva actividad POI	Nueva tarea POI
A.02.01.02.	Difusión de talleres periódicos para la capacitación del personal en materia de comunicación inclusiva y/o en otros temas favorables a la igualdad de género, en coordinación con la Gerencia de la Mujer e Igualdad, Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculadas o con competencia en los temas a desarrollar.	Nueva actividad POI	Nueva actividad POI
A.02.01.03.	Difusión de contenidos que promuevan un adecuado ambiente de trabajo, beneficioso para el equilibrio entre la vida laboral y personal, en coordinación con la Subgerencia de Personal y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los contenidos a desarrollar.	Nueva actividad POI	Nueva actividad POI
A.02.02.01.	Difusión de campañas internas que promuevan la igualdad de género y el respeto de los derechos de todas las personas, en coordinación con la Subgerencia de Personal, Gerencia de la Mujer e Igualdad, y demás órganos o dependencias vinculados o con competencia en los temas a tratar.	Nueva actividad POI	Nueva tarea POI

Es una propuesta de articulación del Plan de Comunicaciones con Enfoque de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima y el POI 2022.



ANEXO D - GLOSARIO DE TÉRMINOS

TÉRMINO	CONCEPTO
Autonomía para las mujeres	“(…) significa contar con la capacidad y con condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas. Para el logro de una mayor autonomía se requieren muchas y diversas cuestiones, entre ellas liberar a las mujeres de la responsabilidad exclusiva por las tareas reproductivas y de cuidado, lo que incluye el ejercicio de los derechos reproductivos; poner fin a la violencia de género y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres participen en la toma de decisiones en igualdad de condiciones.” (CEPAL, s/f).
Brechas de género	Medida estadística que consiste en construcciones analíticas, empíricas, medibles y verificables, que muestran la distancia entre las tasas de mujeres y hombres en la categoría de una o más variables, exhibiendo las diferencias 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.
Conciliación entre la vida laboral y familiar	“Conjunto de medidas encaminadas a favorecer que el trabajador/a tenga condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Poder conciliar las responsabilidades laborales y las familiares es imprescindible para que el trabajador siga ofreciendo su mejor rendimiento en la institución.” (MML, 2022, 2).
Lenguaje inclusivo	“(…) es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.” (MIMP, 2017, 14)
Acto o práctica discriminatoria	Trato diferenciado o desigual hacia una persona o grupo de personas que está basado en determinados motivos o razones prohibidas por el ordenamiento jurídico (no-objetivos e irrazonables), debido a las características de las personas,



TÉRMINO	CONCEPTO
	independientemente de su voluntad (sexo, edad, origen, color de piel, etnia, idioma, discapacidad, enfermedad, condición económica, o de cualquier otra índole) o las posiciones asumidas voluntariamente por las personas en ejercicio del libre desarrollo de su personalidad (religión, opinión, filiación política, orientación sexual, identidad de género, o de cualquier otra índole).
Enfoque de género en las políticas públicas	Herramienta analítica y metodológica que permite identificar tanto las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se traducen en vulneraciones de derechos humanos producto de la discriminación estructural contra las mujeres; conocer y explicar las causas que las producen, así como aportar elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar la desigualdad de género.
Empoderamiento de las mujeres y las niñas	"Tener poder y control sobre sus propias vidas (ONU Mujeres, s/f). Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Implica tener las mismas capacidades e igual acceso a los recursos y oportunidades, así como poder usarlos para optar y tomar decisiones estratégicas." (MIMP, 2019, 43).
Estereotipos de género	Ideas o creencias preconcebidas y arraigadas socialmente, pero sin ninguna justificación científica o demográfica, que se traducen en generalizaciones simplistas (a través de imágenes, opiniones o interpretaciones) sobre determinados atributos, roles y/o espacios específicos asociados a cada mujer y hombre como inherentes y que los diferencia según su pertenencia al grupo social "masculino" o "femenino", teniendo como efecto legitimar relaciones desiguales y asimétricas de poder.
Feminicidio	"Muerte de mujeres a manos de hombres motivada por el odio, desprecio, placer o sentido de propiedad sobre la mujer, es decir sexismo" (Russel, 2009, 27. Citado en MIMP, 2019, 44).
Género	Concepto que alude a "(...) las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).
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. Mientras 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." (Ley N° 29430, artículo 4 inciso 4.1 y 4.2. Citado en MIMP, 2019, 44).



TÉRMINO	CONCEPTO
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" (MIMP, 2016, 45. Citado en MIMP, 2019, 44).
Igualdad de género	Es un principio y fin a alcanzar que refiere a una situación en donde existe 1) una igual valoración de las personas según sus particularidades, las cuales se encuentran en 2) igualdad de condiciones en el ejercicio y goce pleno de sus derechos, así como en el acceso efectivo a oportunidades, en base a relaciones simétricas de poder en la sociedad; 3) sin limitaciones debido a creencias y/o prácticas discriminatorias vinculadas a su sexo biológico y diferencias anatómicas y con referencia a ideales de masculinidad (sobre lo que es y debe ser un hombre) y feminidad (sobre lo que es y debe ser una mujer) asociados a estos últimos.
Igualdad de oportunidades	"(...) según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza" (Acuña y Zúñiga, s/f, 2. Citado en MIMP, 2019, 44).
Machismo	"(...) conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo del poder." (MIMP, 2016, 5. Citado en MIMP, 2019, 44).
Mujeres en su diversidad	"Incluye a las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad física o mental; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras." (MIMP, 2019, 44).
Orientación sexual	"(...) 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" (MIMP, 2016, 5-6. MIMP, 2019, 45).
Patrones socioculturales	"(...) conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores" (Romero, s/f. Citado en MIMP, 2019, 45).



TÉRMINO	CONCEPTO
Roles de género	"Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino" (Lamas, 1986, 188. Citado en MIMP, 2019, 45).
Sexismo	"(...) discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide en mayor medida al género femenino, el goce y ejercicio de todos sus derechos, limitando su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social." (MIMP, 2017, 12)
Sexo	"Término que hace referencia a las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre" (MIMP, 2016d, 6. Citado en MIMP, 2019, 45).
Tolerancia social a la discriminación	"Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de hechos graves de discriminación como, por ejemplo, las violaciones sexuales, la violencia familiar y feminicidios. Explica la exacerbación de las desigualdades de género, pues la tolerancia social de las discriminaciones por género, en la práctica, "naturaliza" las vulneraciones a los derechos de las mujeres." (MIMP, 2019, 45)
Transversalización del enfoque de género	También conocida como <i>gender mainstreaming</i> , es una estrategia integral destinada a hacer de las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres, una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de cualquier actividad planificada en todas las esferas (incluyendo leyes, políticas o programas), en todos los sectores y en todos los niveles de una institución u organización, dentro de un proceso consciente de evaluación de las implicancias que tienen sus acciones a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.
Violencia de género	"Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia" (MIMP, 2016, Glosario de términos. Citado en MIMP, 2019, 45).



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Fuente:

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (s/f). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/autonomias>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). *Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas*. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgteg/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf
- Municipalidad Metropolitana de Lima (2022). *Resolución de Gerencia N° D000020-2022-MML-GMM, que aprueba el Plan de Acción para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en la Municipalidad Metropolitana de Lima - Periodo 2022*. MML.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"



MUNICIPALIDAD DE
LIMA



Central telefónica: (01) 632-1300



Jr. Conde de Superunda 141 - Cercado de Lima



@MuniLima



@MuniLima



@munlima



Municipalidad de Lima



@tiktokmunlima

