



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Magdalena Del Mar, 15 de abril de 2021

## RESOLUCION DE DIRECCION EJECUTIVA N° -2021-MIDIS/PNPDS-DE

### VISTOS:

El Oficio Oficio N° D00044-2021-MIDIS-DGDAPS emitido por la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, el Informe N° 000067-2021-MIDIS/PNPDS-UPPM emitido por la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, el Informe N° 000086-2021-MIDIS/PNPDS-UAJ emitido por la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza - CONTIGO; y

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29792, se crea el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica; asimismo, se creó el sector de Desarrollo e Inclusión Social, que comprende a todas las entidades del estado, de los tres niveles de gobierno, vinculados con el cumplimiento de las políticas nacionales en materia de promoción del desarrollo social, la inclusión y la equidad;

Que, el Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO (en adelante, Programa CONTIGO), es un programa del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, encargado de brindar una pensión no contributiva a personas en condición de discapacidad severa y que se encuentren en situación de pobreza, con la finalidad de elevar su calidad de vida;

Que, mediante la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres se dispone que el Estado Peruano establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los tres niveles de gobierno para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada; siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector en materia de igualdad de género y como tal impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida;

Que, con Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables dispone 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 en materia de igualdad de género;



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión  
no Contributiva a Personas con Discapacidad  
Severa en Situación de Pobreza  
CONTIGO



Que, mediante Resolución Ministerial N° 106-2016-MIDIS de fecha 20 de mayo de 2016 se aprueban los Lineamientos N° 002-2016-MIDIS, “Transversalización del enfoque de género en las políticas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”, que tiene por objetivo garantizar que las políticas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social orientadas a la población en situación de pobreza o pobreza extrema contribuyan al cierre de brechas de género e inequidad que existen entre hombres y mujeres;

Que, en relación al marco normativo, con Resolución Viceministerial N° 001-2016-MIDIS/VMPS, se aprueba la Directiva N° 001-2016-MIDIS “Disposiciones para la Transversalización del Enfoque de Género en los Programas Sociales del MIDIS”, en cuyo numeral 7.2.2 se establece que los programas sociales elaborarán los planes anuales para la Transversalización del Enfoque de Género, el cual debe ser aprobado mediante resolución de su Director Ejecutivo;

Que, con Resolución de Dirección Ejecutiva N° 056-2020-MIDIS/PNPDS-DE, se conforma el Comité para la igualdad de Género del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza CONTIGO, el cual tiene como objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional;

Que, en virtud al marco normativo antes mencionado, mediante Informe N° 000067-2021-MIDIS/PNPDS-UPPM de fecha 14 de abril de 2021, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Programa CONTIGO presenta el Plan de Transversalización del Enfoque de Género 2021 – Programa CONTIGO, el cual cuenta con la opinión técnica favorable de la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, conforme se advierte Oficio N° D00044-2021-MIDIS-DGDAPS, que a su vez contiene el Informe N° D000131-2021-MIDIS-DAPS;

Que, de acuerdo con los citados documentos, el referido Plan de Transversalización del Enfoque de Género 2021 – Programa CONTIGO ha sido desarrollado teniendo como objetivo contribuir a la implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres en el programa CONTIGO, coadyuvando al cierre de brechas de género e inequidad que existen entre hombres y mujeres;

Que, mediante Informe N° 000086-2021-MIDIS/PNPDS-UAJ de fecha 15 de abril de 2021, la Unidad de Asesoría Jurídica realizó el análisis legal y en el marco de lo establecido en el numeral 7.2.2 de las “Disposiciones para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”, que señala que los Planes Anuales para la Transversalización del Enfoque de Género deben ser aprobados mediante resolución de la Dirección Ejecutiva; y de la misma forma, el numeral 4.2 de la citada, contempla que el plan en mención deberá tener la opinión favorable para el diseño e implementación de la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales; emite opinión favorable conforme a sus funciones señaladas en el artículo 14 del Manual de Operaciones del Programa CONTIGO aprobado mediante la Resolución Ministerial N° 012-2020-MIDIS, considerando pertinente la emisión del acto resolutorio que apruebe el Plan de Transversalización del Enfoque de Género 2021 – Programa CONTIGO;



Estando a las competencias de la Dirección Ejecutiva, con el visto bueno de la Unidad Planeamiento, Presupuesto y Modernización, y de la Unidad de Asesoría Jurídica del Programa CONTIGO; y de conformidad con la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; el Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, que crea el Programa de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza; el Decreto Supremo N° 008-2017-MIDIS, que aprueba la transferencia al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y modifica su denominación a “Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza -CONTIGO; la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; la Resolución Ministerial N° 106-2016-MIDIS, que aprueba los Lineamientos N° 002-2016-MIDIS; la Resolución Viceministerial N° 001-2016-MIDIS/VMPS, que aprueba la Directiva N° 001-2016-MIDIS “Disposiciones para la Transversalización del Enfoque de Género en los Programas Sociales del MIDIS”; y la Resolución Ministerial N° 012-2020-MIDIS, que aprueba el Manual de Operaciones del Programa CONTIGO.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- APROBAR** el Plan de Transversalización del Enfoque de Género 2021 – Programa CONTIGO, del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO, que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

**ARTÍCULO 2.- REMITIR** la presente resolución a las Unidades Orgánicas del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO para su cumplimiento conforme a sus atribuciones.

**ARTÍCULO 3.- ENCARGAR** a la Unidad de Comunicación e Imagen publique la presente resolución en el Portal de Transparencia Estándar y en el Portal Institucional del Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO (<https://contigo.gob.pe/>).

***Regístrese y comuníquese.***

*Firmado digitalmente por*

**DIANA ELIZABETH PRUDENCIO GAMIO**

Directora Ejecutiva

Programa Nacional de entrega de la pensión no contributiva a personas con  
discapacidad severa en situación de pobreza – CONTIGO



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión  
no Contributiva a Personas con Discapacidad  
Severa en Situación de Pobreza  
CONTIGO



# PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 2021





# ÍNDICE

- I. RESUMEN EJECUTIVO. .... 3**
- II. BASE LEGAL. .... 4**
- III. DEFINICIONES. .... 5**
- IV. DIAGNOSTICO. .... 6**
- V. OBJETIVOS. .... 7**
  - a. Objetivo general ..... 7
  - b. Objetivos específicos ..... 7
- VI. ALCANCE. .... 7**
- VII. ESTRATEGIAS. .... 7**
  - a. Estrategia 1. .... 7
  - b. Estrategia 2. .... 7
  - c. Estrategia 3. .... 8
  - d. Estrategia 4. .... 8
  - e. Estrategia 5 ..... 9
- VIII. PRODUCTOS. .... 9**
  - f. Objetivo específico 1. .... 9
  - a. Objetivo específico 2. .... 9
  - b. Objetivo específico 3. .... 10
- IX. ROLES Y RESPONSABILIDADES. .... 11**
  - a. Nivel estratégico. .... 11
  - b. Nivel de gestión. .... 11
  - c. Nivel de supervisión ..... 12
- X. CRONOGRAMA. .... 13**
- XI. VINCULACIÓN CON EL POI Y RESPONSABLES ..... 14**
- XII. INDICADORES. .... 15**
- XIII. PLAN DE MONITOREO. ....16**
- XIV. MEJORA CONTINUA. .... 17**
- XV. PRESUPUESTO. .... 17**



## I. RESUMEN EJECUTIVO

El programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad en situación de Pobreza – CONTIGO, en adelante Programa CONTIGO, otorga una pensión no contributiva a cargo del Estado a las personas con discapacidad severa que se encuentren en situación de pobreza, bajo los criterios del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), y que no perciban ingresos o pensiones que provengas del ámbito público o privado, con la finalidad de elevar su calidad de vida.

El Programa CONTIGO, de acuerdo con el artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, es aplicable a todo el territorio nacional de forma progresiva, señalando que su implementación se dispone mediante Resolución Ministerial.

La incorporación del enfoque de género en las políticas públicas es una exigencia ética derivada de los compromisos nacionales e internacionales adquiridos por el Estado Peruano. Es así como mediante Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se tiene como objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada propendiendo a la plena igualdad.

En ese mismo sentido, mediante Resolución Viceministerial N°001-2016-MIDIS/VMPS se aprueba la directiva denominada “Disposiciones para la Transversalización del Enfoque de Género en los Programas Sociales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”, donde se establecen los lineamientos generales como estrategia para alcanzar la igualdad de género entre mujeres y hombres.

Durante el mes de marzo del 2021, se desarrolló la “Encuesta de Estereotipos”, al interior del Programa CONTIGO, con el fin de tener un análisis de género a nivel de la gestión institucional, cuyo objetivo es identificar percepciones sobre los estereotipos que predominan en el personal de la entidad pública y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral.



## II. BASE LEGAL

- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Decreto Supremo N° 004-2015-MIMP, que crea el Programa de entrega de la pensión no contributiva a personas con discapacidad severa en situación de pobreza.
- Resolución Ministerial N° 106-2016-MIDIS/VMPS, que aprueba los “Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en las políticas Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”.
- Resolución Viceministerial N° 001-2016-MIDIS/VMPS, que aprueba la Directiva N° 001-2016-MIDIS “Disposiciones para la Transversalización del Enfoque de Género en los Programas Sociales del MIDIS”.
- Decreto Supremo N°005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobierno Regionales.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 56-2020-MIDIS-PNPDS-DE, que conforma el comité para la igualdad de género del Programa CONTIGO, el cual tiene por objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.



### III. DEFINICIONES

- **Brechas de género:** expresan las diferencias de acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, entre mujeres y hombres, debido a prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales<sup>1</sup>.
- **Enfoque de género:** el enfoque de género es una herramienta analítica y metodológica que permite integrar las diferentes necesidades, responsabilidades y preocupaciones de mujeres y hombres en cada etapa de su ciclo de vida, de manera que sean relaciones equitativas y justas. Asimismo, reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social y orientación sexual, entre otros factores<sup>2</sup>. El PNCM considera importante y necesaria la equidad en las diferentes oportunidades que tienen las niñas y los niños para desarrollarse plenamente, libre de discriminaciones basadas en características biológicas o de cualquier otra índole.
- **Género:** el concepto de género se refiere al conjunto de conductas y valores aprendidos desde la infancia acerca de la distribución de atributos, roles y espacios entre mujeres y hombres. Todo lo relacionado con los roles, responsabilidades y expectativas son construcciones sociales que se cimientan sobre las personas dependiendo si son mujeres u hombres. Estas construcciones sociales son independientes del sexo biológico de las personas<sup>3</sup>.
- **Igualdad de género:** consiste en la igual valoración de las diferentes necesidades, aspiraciones y comportamientos de los hombres y mujeres. En una situación de igualdad real; los derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados<sup>4</sup>.
- **Transversalización del enfoque de género:** es el proceso de examinar e implementar acciones planificadas, incluyendo legislación, políticas, programas o proyectos para hombres y mujeres en todas las áreas y niveles, a través de estrategias que permitan integrar las necesidades, intereses y experiencias tanto de hombres y mujeres en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas. De manera que se beneficien igualmente y no se perpetúe la desigualdad<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Lima: MIMP, abril, 2012.

<sup>2</sup> Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en los programas sociales del MIDIS. Lima, 2016.

<sup>3</sup> Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables. Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Lima, abril de 2012.

<sup>4</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima noviembre de 2012.

<sup>5</sup> Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, 1997.





#### IV. DIAGNOSTICO

Para el diagnóstico, se utilizó la “Encuesta de Estereotipos”, una herramienta brindada por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables cuyo objetivo es identificar percepciones sobre los estereotipos que predominan en el personal de la entidad pública y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral, teniendo como objetivos específicos:

- Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
- Identificar las percepciones de la violencia basada en género.
- Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
- Identificar situaciones o actitudes de hostigamiento sexual en el trabajo.
- Identificar conocimiento y posición del personal acerca de conceptos de género.

En ese sentido, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización desarrolló, en el aplicativo de Google Forms, la “Encuesta de Estereotipos” que estuvo compuesta por datos generales y 47 preguntas distribuidas en 5 grupos. La misma que fue remitida a todos los trabajadores por la Dirección Ejecutiva.

La participación del 100% de los servidores, bajo contrato administrativo de servicios (Decreto Legislativo N° 1057), permitió conocer las percepciones sobre los estereotipos de género que predominan en el personal y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral; información que contribuye a establecer la base para implementar estrategias y/o acciones de gestión institucional que generen valor público en las prestaciones sociales, relacionado a la construcción de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, democracia, derechos, equidad e igualdad de oportunidades en las ciudadanas y ciudadanos.

El tipo de estudio fue cuantitativo descriptivo, teniendo un tamaño de muestra de 30 personas que representa el 100% de los servidores del régimen CAS, de los cuales se identificaron los siguientes resultados, según indicadores:

#### Resultado de la encuesta de estereotipos de género.

OBJETIVO	INDICADORES	Resultados (%)
Identificar estereotipos de género.	Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género.	37%
Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.	Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.	23%
Identificar las percepciones de la violencia basada en género.	Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género.	33%
Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral.	Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.	17%
Identificar situaciones o actitudes de hostigamiento sexual en el trabajo.	Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	60%
Identificar conocimiento y posición del personal acerca de conceptos de género.	Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.	77%



## V. OBJETIVOS

### a. Objetivo General

Contribuir a la implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres en el programa CONTIGO.

### b. Objetivos específicos

- **OE 1.** Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.
- **OE 2.** Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.
- **OE 3.** Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.

## VI. ALCANCE

El plan Anual para la Transversalización del Enfoque de Género del Programa CONTIGO del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), es de estricto cumplimiento en todas las unidades orgánicas.

## VII. ESTRATEGIAS

Las estrategias se han diseñado de la siguiente forma:

### OE 1.

- **a. Estrategia 1.** Implementar acciones para la identificación de estereotipos de género.

Esta estrategia comprende las siguientes acciones:

- Organización de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna”
- Aplicación de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna”
- Procesamiento y análisis de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna” para la formulación del informe del diagnóstico.

### OE 2.

- **b. Estrategia 2.** Fortalecer capacidades para la transversalización del enfoque de género, dirigido a los servidores del Programa CONTIGO.

Esta estrategia comprende las siguientes acciones:



- Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.
  - Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.
  - Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.
  - Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- **c. Estrategia 3.** Promover el lenguaje inclusivo y el enfoque de género a través de acciones comunicacionales.
- Esta estrategia comprende las siguientes acciones:

- Elaboración y envío interno de *flyer* sobre roles parentales.
- Elaboración y envío interno de *flyer* sobre el respeto en pareja.
- Elaboración y envío interno de *flyer* sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.
- Elaboración y envío interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.
- Elaboración y envío de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.
- Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.
- Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo.
- Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.

### OE 3.

- **d. Estrategia 4.** Implementar campañas orientadas a promover el respeto en el ámbito laboral.
- Esta estrategia comprende las siguientes acciones:
- Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
  - Elaboración y envío de *flyer* sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
  - Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
  - Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.



- o **e. Estrategia 5.** Elaboración o adecuación de instrumentos de gestión.

Esta estrategia comprende las siguientes acciones:

- o Elaboración de Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Programa CONTIGO.
- o Elaboración o adecuación de documentos de gestión estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género y que use lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.

## VIII. PRODUCTOS

- a. **Objetivo Específico 1.** Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.

ACCIONES	PRODUCTO
Organización de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna”	Cronograma para el levantamiento de la información.
Aplicación de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna”	Información levantada para su procesamiento.
Procesamiento y análisis de la “Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna” para la formulación del informe del diagnóstico	Informe de diagnóstico.

- b. **Objetivo Estratégico 2.** Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.

ACCIONES	PRODUCTO
Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.	Reporte de servidores participantes de la capacitación.
Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.	Reporte de servidores participantes de la capacitación.
Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.	Reporte de servidores participantes de la capacitación.
Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia	Reporte de servidores participantes de la capacitación.



contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	
Elaboración y envío interno de <i>flyer</i> sobre los roles parentales.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Elaboración y envío interno de <i>flyer</i> sobre el respeto en pareja.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Elaboración y envío interno de <i>flyer</i> sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Elaboración y envío interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Elaboración y envío de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo	Correo de difusión o informe de material gráfico.
Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.	Correo de difusión o informe de material gráfico.

c. **Objetivo Estratégico 3.** Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.

ACCIONES	PRODUCTO
Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe de implementación
Elaboración y envío de <i>flyer</i> sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento	Correo de difusión o informe de material gráfico.



sexual y discriminación en el ámbito laboral.	
Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral. Elaboración o adecuación de documentos de gestión, estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género.	Informe de casos reportados
Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.	Reporte de servidores participantes de la capacitación.
Elaboración de Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Programa CONTIGO.	Informe
Elaboración o adecuación de documentos de gestión, estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género y que use lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.	Documentos propuestos que contienen lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.

## IX. ROLES Y RESPONSABILIDADES

### a. Nivel Estratégico

#### o **Dirección Ejecutiva:**

El/la Director/a Ejecutivo/a es líder/sa de las acciones a nivel estratégico y de gestión.

### b. Nivel de Gestión

#### o **Unidad de Comunicación e Imagen:**

El/la Jefe/a de la Unidad de Comunicación e Imagen es el/la responsable de coordinar el diseño y difusión de los *flyer* que son parte del presente plan.

#### o **Unidad de Administración:**

El/la jefe/a de la Unidad de Administración es el/la responsable de garantizar la atención oportuna de los requerimientos



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión  
no Contributiva a Personas con Discapacidad  
Severa en Situación de Pobreza  
CONTIGO



logísticos necesarios para la ejecución del presente Plan; así como, el/la responsable de la incorporación y desarrollo del fortalecimiento de capacidades descritos en el plan.

o ***Unidad de Tecnologías de la Información:***

El/la jefe/a de la Unidad de tecnologías de la información es el/la responsable de brindar soporte tecnológico e implementar los sistemas de información descritos en el plan.

c. **Nivel de Supervisión**

o ***Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización:***

El/la jefe/a de la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, es la/el responsable del seguimiento y monitoreo de las actividades estratégicas que garanticen la ejecución de este Plan.



**X. CRONOGRAMA**

Para la implementación del Plan de Transversalización del Enfoque de género se han programado las actividades y metas de manera mensual y estas se encuentran alineadas al Plan Operativo Institucional, a nivel de las tareas de las actividades de las unidades competentes.

CRONOGRAMA DE ESTRATEGIAS METAS FISICAS													Total	
ESTRATEGIAS	Unidad de Medida	Programación de metas												
		Ene	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	
<b>OE 1. Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.</b>														
Implementar acciones para la identificación de estereotipos de género.														
1	Organización de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe										1		1
2	Aplicación de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe										1		1
3	Procesamiento y análisis de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico	Informe											1	1
<b>OE 2. Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.</b>														
Fortalecer capacidades para la transversalización del enfoque de género, dirigido a los servidores del Programa CONTIGO.														
1	Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.	Reporte										1		1
2	Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.	Reporte										1		1
3	Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.	Reporte										1		1
4	Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Reporte									1			1
Promover el lenguaje inclusivo y el enfoque de género a través de acciones comunicacionales														
1	Elaboración y envío interno de Flyer sobre los roles parentales.	Correo									1	1	1	3
2	Elaboración y envío interno de Flyer sobre el respeto en pareja.	Correo									1	1	1	3
3	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.	Correo							1	1	1			3
4	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.	Correo							1					1
5	Elaboración y envío de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.	Correo										1		1
6	Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.	Reporte					1							1
7	Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo.	Reporte						1						1
8	Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.	Correo							1					1
<b>OE 3. Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.</b>														
Implementar campañas orientadas a promover el respeto en el ámbito laboral														
1	Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe						1						1
2	Elaboración y envío de Flyer sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Correo						1						1
3	Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe									1		1	2
4	Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.	Reporte											1	1
Elaboración o adecuación de instrumentos de gestión.														
1	Elaboración de Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Programa CONTIGO	Informe						1						1
2	Elaboración o adecuación de documentos de gestión estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género y/o que use lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.	Documentos								1				2





## XI. VINCULACIÓN CON EL POI Y RESPONSABLES

ESTRATEGIAS	Unidad de Medida	Indicadores	VINCULACIÓN AL POI (Actividad Operativa)	Responsable
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Contribuir a la implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres en el programa CONTIGO.				
<b>OE 1. Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.</b>				
Implementar acciones para la identificación de estereotipos de género.				
1	Organización de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	Numero de informes	LPM
2	Aplicación de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	Numero de informes	
3	Procesamiento y análisis de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico	Informe	Numero de informes	
<b>OE 2. Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.</b>				
Fortalecer capacidades para la transversalización del enfoque de género, dirigido a los servidores del Programa CONTIGO.				
1	Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación	UA
2	Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación	
3	Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación	
4	Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación	
Promover el lenguaje inclusivo y el enfoque de género a través de acciones comunicacionales				
1	Elaboración y envío interno de Flyer sobre los roles parentales.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	UCI
2	Elaboración y envío interno de Flyer sobre el respeto en pareja.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	
3	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	
4	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	
5	Elaboración y envío de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	
6	Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.	Reporte	Numero de servidores participantes	UA
7	Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo	Reporte	Numero de servidores participantes	
8	Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	UCI
<b>OE 3. Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.</b>				
Implementar campañas orientadas a promover el respeto en el ámbito laboral				
1	Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	Numero de informes	UTI y UA
2	Elaboración y envío de Flyer sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico	UCI
3	Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	Numero de informes	UA
4	Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.	Reporte	Numero de servidores participantes	LPM
Elaboración o adecuación de instrumentos de gestión.				
1	Elaboración de Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Programa CONTIGO	Informe	N° de documentos	UA
2	Elaboración o adecuación de documentos de gestión estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género y que use lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.	Documentos	N° de documentos	LPM



## XII. INDICADORES

INDICADORES			
ESTRATEGIAS		Unidad de Medida	Indicadores
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Contribuir a la implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres en el programa CONTIGO.			
<b>OE 1. Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.</b>			
Implementar acciones para la identificación de estereotipos de género.			
1	Organización de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	Numero de informes
2	Aplicación de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	Numero de informes
3	Procesamiento y análisis de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico	Informe	Numero de informes
<b>OE 2. Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.</b>			
Fortalecer capacidades para la transversalización del enfoque de género, dirigido a los servidores del Programa CONTIGO.			
1	Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación.
2	Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación.
3	Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación.
4	Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Reporte	Numero de servidores participantes de la capacitación.
Promover el lenguaje inclusivo y el enfoque de género a través de acciones comunicacionales			
1	Elaboración y envió interno de Flyer sobre los roles parentales.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
2	Elaboración y envió interno de Flyer sobre el respeto en pareja.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
3	Elaboración y envió interno de Flyer sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
4	Elaboración y envió interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
5	Elaboración y envió de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
6	Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.	Reporte	Numero de servidores participantes
7	Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo	Reporte	Numero de servidores participantes
8	Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
<b>OE 3. Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.</b>			
Implementar campañas orientadas a promover el respeto en el ámbito laboral			
1	Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	Numero de informes
2	Elaboración y envió de Flyer sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Correo	N° de Flyer enviados por correo electrónico
3	Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	Numero de informes
4	Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.	Reporte	Numero de servidores participantes
Elaboración o adecuación de instrumentos de gestión.			
1	Elaboración de Directiva para prevenir, detectar, denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en el Programa CONTIGO	Informe	N° de documentos
2	Elaboración o adecuación de documentos de gestión estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género y que use lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.	Documentos	N° de documentos



### XIII. PLAN DE MONITOREO

El seguimiento y Monitoreo al cumplimiento de las metas e indicadores, se realizará semestralmente, con el propósito de medir los avances correspondientes; asimismo, se deberán tener en cuenta los indicadores y su unidad de medida, pues son evidencia de las acciones realizadas.

Finalmente, la Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización convocará a reuniones con los responsables de cada acción, a fin de realizar el seguimiento y monitoreo de las actividades que garanticen la ejecución del presente Plan.

MATRIZ DE SEGUIMIENTO DE METAS													
ESTRATEGIAS	Unidad de Medida	Meta Anual	Meta Programada				Meta Ejecutada				% de avance	Medio de Verificación	Responsable
			I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.			
<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Contribuir a la implementación de los lineamientos para la transversalización del enfoque de género del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres en el programa CONTIGO.													
<b>OE 1. Identificación de Brechas y/o desigualdades de género.</b>													
Implementar acciones para la identificación de estereotipos de género.													
1	Organización de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	1	0	0	0	1					Uppm	
2	Aplicación de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	Informe	1	0	0	0	1					Uppm	
3	Procesamiento y análisis de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico	Informe	1	0	0	0	1					Uppm	
<b>OE 2. Fortalecer una cultura institucional de respeto y valoración de las diferencias de género.</b>													
Fortalecer capacidades para la transversalización del enfoque de género, dirigido a los servidores del Programa CONTIGO.													
1	Fortalecimiento de capacidades sobre liderazgo y comunicación con enfoque de género.	Reporte	1	0	0	1	0					UA	
2	Fortalecimiento de capacidades sobre manejo de lenguaje inclusivo.	Reporte	1	0	0	0	1					UA	
3	Fortalecimiento de capacidades sobre enfoque de género, igualdad de derechos y oportunidades.	Reporte	1	0	0	0	1					UA	
4	Fortalecimiento de capacidades sobre prevención de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Reporte	1	0	0	1	0					UA	
Promover el lenguaje inclusivo y el enfoque de género a través de acciones comunicacionales													
1	Elaboración y envío interno de Flyer sobre los roles parentales.	Correo	3	0	0	2	1					UCI	
2	Elaboración y envío interno de Flyer sobre el respeto en pareja.	Correo	3	0	0	2	1					UCI	
3	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la igualdad de derechos y responsabilidades de los hombres y mujeres.	Correo	3	0	0	3	0					UCI	
4	Elaboración y envío interno de Flyer sobre la valoración del trabajo no remunerado y la labor de cuidado que realizan las mujeres usuarias del Programa.	Correo	1			1							
5	Elaboración y envío de Flyer sobre la armonización de la responsabilidad del hombre y mujer en lo que respecta al trabajo y familia (ámbito privado), participación de la mujer en espacios de toma de decisiones (ámbito público) a fin de reducir la reproducción de roles y estereotipos de género.	Correo	1				1						
6	Actividad lúdica y conversatorio sobre la no violencia de género.	Reporte	1	0	1	0	0					UA	
7	Actividad lúdica y conversatorio sobre el uso del lenguaje inclusivo	Reporte	1	0	1	0	0					UA	
8	Elaboración de material audiovisual con participación de servidores.	Correo										UCI	
<b>OE 3. Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.</b>													
Implementar campañas orientadas a promover el respeto en el ámbito laboral													
1	Implementación de un sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	0	0	1	0	0					LTI Y UA	
2	Elaboración y envío de Flyer sobre el sistema de denuncias anónimas para identificar casos de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Correo	1	0	1	0	0					UCI	
3	Seguimiento a casos reportados de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.	Informe	2	0	0	1	1					UA	
4	Difusión de resultados de las encuestas de estereotipos de género en la gestión institucional interna del Programa CONTIGO.	Reporte	1				1					Uppm	
Elaboración o adecuación de instrumentos de gestión.													
1	Elaboración o adecuación de documentos de gestión estableciendo disposiciones o contenidos que favorezcan la transversalización del enfoque de género.	Documentos	1	0	1	0	0					UA	
2	Elaboración o adecuación de documentos de gestión que usan lenguaje inclusivo en el desarrollo de su contenido.	Documentos	2	0	0	1	1					Uppm	



PERÚ

Ministerio de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Entrega de la Pensión  
no Contributiva a Personas con Discapacidad  
Severa en Situación de Pobreza  
CONTIGO



#### **XIV. MEJORA CONTINUA**

Como resultado de la evaluación de cumplimiento del presente plan se identificarán dificultades y oportunidades de mejora que formarán parte del proceso de mejora continua, como instrumento de gestión para el análisis e implementación de la gestión del conocimiento se implementará el Riesgo de incidencias y lecciones aprendidas.

#### **XV. PRESUPUESTO**

El Plan Anual de Transversalización del Enfoque de Género 2021, se financia con el presupuesto institucional, sin requerir demanda adicional.

Asimismo, las acciones se encuentran vinculadas transversalmente a las actividades del Plan Operativo Institucional 2021 del Programa CONTIGO, mediante las acciones programadas por las unidades responsables de su implementación.