



POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE GÉNERO

2020 - 2024

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE GÉNERO 2020 - 2024

Editado por:

© Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos (Promsex)
Av. José Pardo 601, oficina 603-604. Miraflores, Lima, Perú.
Teléfono: (51)(1) 447 8668 / Fax: (51)(1) 243 0460.
www.promsex.org

Equipo de colaboración: Rossina Guerrero, Martha Desmaison, Aarón Puestas y Kelly Saavedra

Corrección de estilo y cuidado de edición: Renzo Zegarra

Diseño y diagramación: Kevin Guzman

Supervisión comunicacional: Yazmin Trujillo

Fotos carátula e interiores: Istock

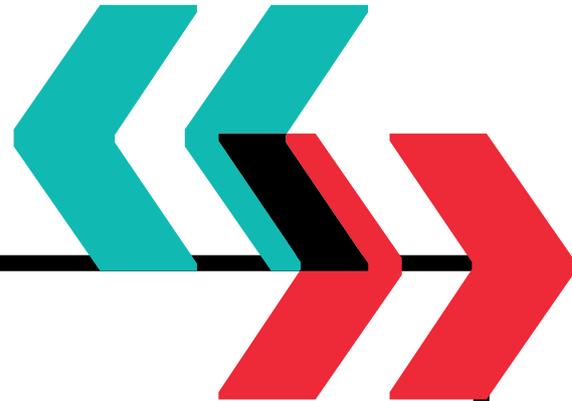
1a. edición – Noviembre 2020

[f/promsex](https://www.facebook.com/promsex)

[x/promsex](https://twitter.com/promsex)

[tt/promsex](https://www.tumblr.com/promsex)

[ig/promsexcomunica](https://www.instagram.com/promsexcomunica)



ÍNDICE

Presentación	04
1. Marco de referencia	07
1.1. Marco conceptual	07
1.2. Marco normativo nacional	11
1.3. Marco normativo internacional	14
1.4. Compromisos políticos internacionales	15
2. Estrategia institucional en materia de género 2020-2024	20
2.1. Objetivos y resultados	21

PRESENTACIÓN

El Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos – Promsex es una organización no gubernamental feminista que, a través de la incidencia política, la generación de conocimiento y las alianzas, contribuye a que las personas decidan sobre su sexualidad y reproducción con autonomía, dignidad, justicia e igualdad en la diversidad.

Durante los 15 años de vida institucional ha aportado en la erradicación de las causas y manifestaciones de la discriminación, explotación y opresiones estructurales basadas en género, impulsando la construcción de espacios públicos y privados seguros, buscando cambiar la sociedad para que esté regida por la igualdad, inclusión, justicia y libertad.

En el 2014, Promsex formuló su «Política y estrategia de género 2014-2019» como una herramienta de planificación y gestión institucional, dirigida a promover la igualdad de género en las estructuras políticas y actividades a través de la generación de instrumentos, capacidades, y procedimientos, la misma que se encuadra en el «Plan Estratégico Institucional (PEI) 2014-2019».

Habiendo culminado el periodo de vigencia de la «Política y estrategia de género 2014- 2019», Promsex inicia un proceso interno de reflexión con sus diversas áreas que ha permitido ubicar los avances y desafíos institucionales. En ese sentido, se valora como un logro importante la formulación de una política salarial que, mediante una metodología objetiva de valoración de puestos de trabajo del personal, establece las bandas salariales garantizando que no se generen brechas salariales basadas en género. Asimismo, se dio mucho énfasis al tema de hostigamiento sexual en el entorno laboral, para ello se formuló la «Política de prevención y sanción contra el hostigamiento sexual laboral» y se conformó el «Comité para la prevención y sanción del hostigamiento sexual» para la investigación de las posibles denuncias, se definió y difundió la ruta de denuncia interna.

De igual forma, se formularon dos códigos institucionales, el «Código de conducta contra la discriminación y las violencias de género» y el «Código de ética y conducta» y se desarrollaron procesos de fortalecimiento interno sobre género con los equipos.

Por otro lado, Promsex continuó desarrollando diversas acciones de incidencia para la aprobación y cumplimiento de políticas públicas y se involucró activamente en la defensa de los avances, como el caso de la defensa del enfoque de igualdad de género en el «Currículo de Educación Básica Regular»; así como en la defensa de la «Guía de interrupción terapéutica del embarazo»; ambas políticas públicas amenazadas por el accionar de grupos antiderechos.

Reconociendo que hay avances importantes en materia de políticas públicas, la concreción e implementación de estas es aún limitada, afectando a las diversas mujeres —principalmente a las mujeres rurales e indígenas, a las mujeres lesbianas y mujeres trans—, a las y los adolescentes, las niñas y los niños, y a quienes tienen en común la vida en condiciones de exclusión social y pobreza.

Para el 2020, Promsex reafirma el compromiso institucional en la defensa de los derechos de las mujeres y diversidades, quienes siguen sufriendo múltiples formas de discriminación.

Presentamos, entonces, nuestra «Política y estrategia de género 2020-2024», que desarrolla el marco de referencia, las definiciones organizacionales y el marco normativo nacional e internacional. De igual forma incorpora el enfoque de género en la acción institucional desde nuestras diversas intervenciones como derechos sexuales y reproductivos, trata y explotación sexual, violencia sexual, diversidad sexual, salud mental, educación sexual integral, entre otras.

Asimismo, se hace una referencia y enmarque dentro de las apuestas y áreas estratégicas del PEI institucional vigente y finalmente se precisa la estrategia en materia de género que guiará nuestras intervenciones en el período 2020-2024.

Susana Chávez
Directora ejecutiva



1. MARCO DE REFERENCIA

El marco de referencia está compuesto por el marco conceptual, el marco normativo nacional e internacional, que inspiran la intervención de género. Se trata de conceptos, enfoques y valores institucionales, leyes, normativas, planes, así como compromisos políticos internacionales, asumidos por el Estado Peruano.

1.1. Marco Conceptual

Alineamiento de conceptos claves de organismos internacionales y política nacional de género

La «Política y estrategia de género» de Promsex toma en cuenta el marco de referencia reconocido por las Naciones Unidas y el Sistema Regional de Derechos Humanos, con respecto al principio jurídico universal de igualdad y la no discriminación para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de todos los seres humanos, que implica dar las mismas condiciones, trato y oportunidades sin distinción de clase, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad, creencias, etnia o cultura.

Promsex asume las siguientes definiciones institucionales:

- **La igualdad** es un derecho humano y un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico y se encuentra en la base del orden público nacional e internacional¹. Posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos, tanto en el derecho internacional como en el interno² e impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de los derechos humanos³. Según la CEDAW⁴, los Estados deben garantizar la igualdad formal o igualdad ante la ley y la igualdad sustantiva o de facto. En el caso de la igualdad formal, «se basa en la idea que la ley debe aplicarse de forma similar a todos los individuos con independencia de sus características» (González y Parra, 2008, p. 129). El derecho de igual protección de la ley significa que esta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes (ONU Mujeres, 2016, p. 4). En el caso de la igualdad sustantiva, «es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos» (ONU Mujeres, 2016, 4).
- **El término género**, en concordancia con la «Recomendación General N° 28» del Comité CEDAW (2010), consiste en un conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen lo propio de los hombres y lo propio de las mujeres en cada cultura, y que sea usada para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas (Lamas, 2016, p. 156). Se reconoce así mismo que «ni el género ni la sexualidad, son sistemas duales excluyentes, sino que el género y el deseo

1 Corte IDH. (2003). Opinión consultiva OC-18/03. Párr. 101. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

2 Corte IDH. (2005). Caso Yatama Vs. Nicaragua. Párr. 185. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_127_esp.pdf Corte IDH. (2003).

3 Opinión consultiva OC-18/03. Párr. 100. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf>

4 Según sus siglas en inglés: Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer.

sexual son flexibles dando lugar a múltiples posiciones de la identidad, que comprenden el cuerpo como expresión personal y la pluralidad de los géneros» (Garriga, 2011).

- **La igualdad de género** es el fin último que se busca alcanzar mediante la «Política Nacional de Igualdad de Género». Supone «modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación» (ONU Mujeres, 2016, 4).

La igualdad de género no es equivalente a igualdad de oportunidades, ya que, desde el enfoque de género, se reconoce que la igualdad no solo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos.

Asumimos las siguientes definiciones brindadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁵:

- **Identidad de género:** la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo.
- **Persona cis género:** Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo «cis» es antónimo del prefijo «trans».
- **Persona trans:** Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas trans construyen su identidad independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.
- **Sexo asignado al nacer:** Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas personas no encajan en el binario mujer/hombre.
- **Orientación sexual:** la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.

Así mismo, se asume la definición de la OMS⁶ sobre expresión de género:

- **Expresión de género:** Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. La expresión de género puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de

5 CIDH. (2015). Conceptos básicos. Recuperado de <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/-terminologia-lgbti.html>

6 Libres & Iguales-ONU. (s.f.). Glosario. Recuperado de <https://www.unfe.org/es/definitions/>

género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como afeminados o las mujeres consideradas masculinas, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual.

Asimismo, la «Política y estrategia de género» de Promsex se enmarca en los enfoques del PEI 2020-2024

- **Enfoque de Derechos Humanos (DD.HH.):** Por medio de sus acciones, Promsex tiene como premisa el respeto y la garantía de los DD.HH. de todas las personas, en especial de las menos favorecidas. Este enfoque hace referencia a las garantías en el ejercicio de los DD.HH., especialmente de aquella población objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación.
- **Enfoque de género:** Las acciones de Promsex parten del reconocimiento de las brechas existentes en el ejercicio de los derechos como resultado de las normas, estereotipos y prejuicios basados en el género. En todas sus intervenciones, Promsex examina críticamente las normas y dinámicas de género y fortalece o busca la concreción de sistemas que apoyen la igualdad de género.
- **Feminismos:** Ligado al enfoque de género, el enfoque feminista reconoce las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, y busca erradicar las distintas formas de opresión generadas a partir del androcentrismo y el patriarcado. En su accionar, Promsex reconoce y busca transformar las relaciones de poder existentes en la sociedad peruana y latinoamericana. La organización está conformada por personas de distintos géneros que se reconocen a sí mismas como feministas.
- **Enfoque de diversidad sexual:** Propone interpretar la perspectiva de género de una forma amplia, superando el binarismo que caracteriza hasta la actualidad el sistema «sexo-género», promoviendo un reconocimiento integral de las personas LGBTQ+. La propuesta implica identificar las intersecciones entre las perspectivas de la diversidad sexual y el género para reflexionar y analizar sobre los retos que implica la visibilización y el posicionamiento de las personas LGBTQ+ en las concepciones de género establecidas hasta ahora con la intención de brindar respuestas integrales a las diversas situaciones necesarias de abordar, sobre todo en lo relacionado al ámbito de la cooperación y la educación para la ciudadanía global.
- **Enfoque de infancia:** Desde el enfoque de derechos, se asume como una de las funciones de la sociedad y los Estados, garantizar los derechos de las niñas, niños y adolescentes. Ello incluye aspectos como el derecho a la vida, a la salud, a la nutrición, a la educación y desarrollo de capacidades, y a la identidad, la cual no se limita al derecho al nombre, sino que incluye el respeto a la cultura en la cual se nace y se crece. Asumiendo su compromiso con ello, Promsex reconoce a las niñas, niños y adolescentes como sujetos de derechos y, a través de sus acciones, busca garantizar que el Estado cumpla con su obligación de proveer mecanismos para responder a la demanda de esta población.

- **Enfoque interseccional:** Promsex reconoce que existen distintas formas de opresión (racismo, sexismo, homolebobitranfobia, clasismo, xenofobia, etc.) que están interconectadas y afectan de maneras diversas a las personas. En su labor, Promsex busca visibilizar estas interconexiones y transformar las desigualdades en el ejercicio de los DSR generadas a partir de formas de opresión confluyentes.
- **Enfoque de descentralización:** Respondiendo a las tendencias de transferencia de funciones y poder de decisión a distintos niveles administrativos, tanto a nivel local como regional, y al compromiso institucional de construir igualdad en la diversidad, Promsex trabaja con actorías en todos los niveles territoriales, fortaleciendo sus capacidades y respuesta en materia de DSR.
- **Enfoque de ciudadanía democrática:** Se refiere a la «participación activa de las personas en el sistema de derechos y responsabilidades en las sociedades democráticas». La mayoría de las personas en el mundo tienen ciudadanía legal de uno u otro Estado-nación, lo cual les garantiza derechos. Promsex busca que estas personas ciudadanas reconozcan las obligaciones que tienen con su Estado, así como que hagan valer la protección de sus intereses vitales.
- **Enfoque de laicidad:** La laicidad se realiza a través de los dispositivos jurídicos de la separación del Estado y las distintas instituciones religiosas, agnósticas o ateas y la neutralidad del Estado con respecto a las diferentes opciones de conciencia

Alineamiento con los Valores Institucionales

La «Política y estrategia de Género» de Promsex se asienta en los valores institucionales:

- **Integridad:** Uso racional y transparente de recursos, priorización del bienestar de las personas representadas, sentido de responsabilidad y respeto de todas las personas que interactúan con la organización.
- **Consecuencia/coherencia:** Adherencia a la misión, visión y enfoques en todas las acciones; capacidad de promover e implementar el discurso; y capacidad de identificar contradicciones para plantear soluciones y alternativas.
- **Transparencia:** Manejo confiable y honesto de los recursos humanos y financieros; rendición activa de cuentas ante donantes, personas representadas, población beneficiaria, sociedades y autoridades; y sinceridad en las relaciones del equipo de trabajo.
- **Conexión:** Relaciones empáticas con las personas, dentro y fuera de la institución; deseo de apoyar y construir desde prácticas no asistencialistas; reconocimiento de los privilegios para construir relaciones más honestas; y sororidad.
- **Inclusividad:** Afirmación de la diversidad y la interculturalidad; reconocimiento de los privilegios y debilidades para trabajar de forma conjunta; y prácticas activas para involucrar distintas opiniones y visiones.

1.2. Marco Normativo Nacional

- La Constitución Política del Perú vigente (1993) reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Este texto fue reformado parcialmente en el año 2002 y en la reforma del artículo 191° se introdujo el principio de representación por género. De esta manera, la Constitución plantea la responsabilidad del Estado Peruano en la remoción de los obstáculos que limitan el derecho a la igualdad o que constituyen actos discriminatorios.
- Acuerdo Nacional del 2002, cuya décimo primera política de Estado establece la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres Ley N° 28983 del 15 de marzo 2007.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo-Ley N° 29158, del 19 de diciembre de 2007.
- Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables-decreto Legislativo N° 1098, publicada el 20 de enero de 2012.
- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales-Ley N° 27867, del 16 de noviembre de 2002 y sus modificatorias.
- Ley Orgánica de Municipalidades-Ley N° 27972, del 26 de mayo de 2003.
- Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto-Ley N° 28411, del 06 de octubre de 2004 y sus modificatorias.
- Decreto Supremo 004-2008. Precisa que los Estatutos de todas las formas de organización jurídica sin fines de lucro deberá de adecuarse a las normas de la Constitución Política del Perú y de la Ley relativa a la igualdad jurídica del varón y la mujer, del 3 de abril de 2008.
- Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y adolescentes Rurales-Ley N° 27558, del 23 de noviembre de 2001.
- Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo-Ley N° 29600, del 15 de octubre de 2010.
- Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes-Ley N° 28950, publicada el 16 de enero de 2007 y su Reglamento el d.S. N° 007-2008-IN, del 12 de enero de 2007.
- Decreto Supremo N° 054-2011 que aprueba el Plan Bicentenario: el Perú hacia 2021, del 2011.
- Ley N°29819, que incorpora el artículo 108-A al Código Penal y modifica los artículos 107, 46B y 46C del Código Penal y el artículo 46 del Código Penal de Ejecución Penal, con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar el Femicidio, del 17 de julio de 2013.

- Ley N°30807, que modifica a la Ley 29409. Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública o Privada del 4 de julio de 2014.
- Ley de los trabajadores del hogar-Ley N° 27986, del 2 de junio de 2003.
- Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales-Ley N° 29700, del 3 de junio de 2011.
- Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 (PNAIA 2021) del 14 de abril de 2012.
- Decreto Supremo N° 005-2015-MIMP que oficializa el uso del Sistema Nacional de Indicadores de Género del 11 de agosto 2015.
- Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU que aprueba el Currículo Nacional de Educación Básica del 2 de junio de 2016.
- Decreto Supremo N° 008-2016 -MIMP, que aprueba el Plan Nacional contra la violencia 2016-2021 del 26 de julio de 2016.
- 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 Gobiernos Regionales del 19 de julio 2017.
- Ley N° 30628 que Modifica El Proceso De Filiación Judicial De Paternidad Extramatrimonial del 2 de agosto de 2017.
- Ley N° 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres del 30 de noviembre de 2017 y reglamento.
- Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021 Decreto Supremo N° 002-2018-JUS, del 30 de enero de 2018.
- Resolución Ministerial 172-2018-MIMP que aprueba el Reglamento de uso de marca de certificación "empresa segura, libre de violencia y discriminación contra la mujer", del 29 de mayo de 2018.
- Decreto supremo N° 056-2018 PCM que aprueba la Política General de Gobierno al 2021 del 23 de mayo de 2018.
- Decreto Legislativo N° 1368 que crea el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar del 29 de julio de 2018.
- Ley N° 30815 que declara de interés nacional la incorporación de contenidos curriculares para prevenir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar a través de la educación del 15 de julio del 2018.

- Ley N° 30862 que fortalece diversas normas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar del 3 de octubre de 2018.
- Decreto Supremo N° 013-2018-MINEDU que aprueba la Política de Atención Educativa para la Población de Ámbitos Rurales del 14 de diciembre de 2018.
- Resolución Ministerial N° 034-2019-MIMP que crea el Comité Intergubernamental para la Igualdad de Género y las Poblaciones Vulnerables del 7 de febrero de 2019.
- Decreto Supremo N° 004-2019-MIMP, que modifica el Reglamento de la Ley N° 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, del 7 de marzo de 2019.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género, del 3 de abril de 2019. RM N° 145-2019-TR: Guía metodológica para la valoración objetiva, sin discriminación de género, de puestos de trabajo y elaboración de cuadros de categorías y funciones del 21 de mayo de 2019.
- Ley N° 30982 que modifica la Ley 24656, Ley General de Comunidades Campesinas, para fortalecer el rol de la mujer en las comunidades campesinas, del 18 de julio de 2019.
- Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, del 22 de julio de 2019.
- Ley 30998 por la que se modifica la Ley 28094, Ley de Organizaciones Políticas, para Promover la Participación Política y la Democracia en las Organizaciones Políticas, del 26 de agosto de 2019.
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género del 7 de marzo de 2020.

1.3. Marco Normativo Internacional

El enfoque de género tiene como marco, los diversos Tratados Internacionales que lo contienen y que han sido ratificados e incorporados a la legislación nacional por el Estado Peruano, destacando por su relevancia, los siguientes:

- Carta de Naciones Unidas (1945) y Declaración Universal de los derechos Humanos.
- Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos, aprobado por el Perú mediante decreto Ley N° 22128 del 28 de marzo de 1978.
- Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por decreto Ley N° 22129 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de discriminación contra la Mujer-CEDAW y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención Belém do Pará, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583 del 11 de marzo de 1996.
- Convención sobre los Derechos del Niño Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, de 20 de noviembre de 1989. Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990, de conformidad con el artículo 49.
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles Inhumanos Degradantes Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 39/46, de 10 de diciembre de 1984.
- Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, aprobado por Resolución Legislativa N° 27517 del 16 de septiembre de 2001 y ratificado el 5 de octubre de 2001.
- Convención de las Naciones Unidas Contra la delincuencia organizada Transnacional, incluyendo sus dos Protocolos adicionales: Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y aire; los cuales han sido aprobados mediante Resolución Legislativa N° 27527 del 8 de octubre de 2001.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Mujer Indígena, adoptada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 56º periodo de Sesiones: 27 de febrero a 9 de marzo de 2012.
- Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (Firmado, No ha ratificado). Fue adoptado en La Antigua, Guatemala en el Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General del 5 de junio de 2013.

- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (OEA), Montevideo de 1993.
- Convención Interamericana sobre Derechos Políticos de la Mujer (OEA) de 1948.
- Convención Interamericana Sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer, adoptado en Bogotá en la Novena Conferencia Internacional Americana de 1948.
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (B-32) San José, Costa Rica el 22 de noviembre De 1969 (Pacto de San José) (OEA) Ratificada el 7 de diciembre de 1978.
- Protocolo Adicional A La Convención Americana Sobre Derechos Humanos En Materia De Derechos económicos, Sociales Y Culturales "Protocolo De San Salvador" adoptado en el Salvador, San Salvador el 17 de noviembre de 1988, en la Asamblea General - Décimo Octavo Periodo Ordinario de Sesiones.

1.4. Compromisos Políticos Internacionales

Adicionalmente, existen un conjunto de compromisos políticos internacionales asumidos por el Perú que refuerzan el compromiso de los Estados en el logro de la igualdad de la mujer y erradicación de toda forma de discriminación, entre ellos:

- La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer (Montevideo, 1933) Organización de Estados americano (OEA), fue firmado mas no fue ratificado por el Estado Peruano.
- La Convención Interamericana sobre la concesión de derechos Civiles a la Mujer (1948) y Convención de derechos políticos a las mujeres (1948) Juridicamente vinculantes; Organización de Estados americano (OEA).
- Los Objetivos de desarrollo del Milenio (ODM), aprobados en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas del año 2000.
- La Resolución aprobada por la asamblea General (60/1) de las Naciones Unidas. Documento Final de Seguimiento de la Cumbre Mundial 2005 (Para la revisión de la Cumbre del Milenio, ODM+5; Nueva York, septiembre 2005).
- El Programa para la acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el desarrollo, El Cairo, 1994, sobre derechos sexuales y reproductivos.
- Las Medidas clave para seguir ejecutando el Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo +5), adoptadas por consenso en el vigésimo primer período de sesiones de la asamblea General de las Naciones Unidas. New York, 1999.
- La Recomendación General 24 del Artículo 12 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer-La mujer y la salud. Comité CEDAW de 1999.

- El Documento final el Cairo +10. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo-CIPd-El Cairo + 10 (2004).
- La Declaración y La Plataforma de acción, adoptada en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing-China, 1995.
- Las Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la declaración y Plataforma de acción de Beijing (Beijing +5), adoptada por la asamblea General de las Naciones Unidas en su vigésimo tercer período extraordinario de sesiones. New York, junio 2000.
- El Informe sobre el 49º periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de "Seguimiento de la Plataforma para la acción de Beijing +10" (2005).
- El Marco de acción de Dakar "La educación para todos: cumplir con nuestros compromisos colectivos", adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación. Dakar-Senegal, abril 2000.
- El Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y equidad e igualdad de género de la Comisión Interamericana de Mujeres-CIM de la OEA, adoptada por la asamblea General del año 2000 y ratificada por los líderes del hemisferio en la Tercera Cumbre de las Américas.
- La Carta democrática Interamericana, aprobada en Lima, Perú el 11 de septiembre de 2001, durante el vigésimo octavo período extraordinario de sesiones de la asamblea General de la OEA.
- El Consenso de Quito, aprobado en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, realizada en Quito-Ecuador en el 2007.
- Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.
- El Consenso de Brasilia, aprobado en la décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL realizada en Brasil en el 2010.
- El Consenso de Santo Domingo. XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2013.
- El Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo: Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe.
- Integración plena de la población y su dinámica en el desarrollo sostenible con igualdad y enfoque de derechos: clave para el Programa de Acción de El Cairo después de 2014, desarrollado en el 2013.
- La Opinión Consultiva OC-21/14 de la Corte IDH sobre los derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional del 19 de agosto de 2014.

- La Recomendación General N° 31 y la Recomendación General N° 18 sobre las prácticas nocivas, respectivamente, del 2014, del comité CEDAW y Comité de los Derechos del Niño.
- La Resolución 59/1. Declaración política de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, con ocasión del vigésimo aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, de abril 2015.
- La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, de abril 2015.
- La Segunda Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Las dinámicas de población como eje del desarrollo sostenible: la Implementación del Consenso de Montevideo para la superación de las desigualdades en el marco de los derechos humanos y se acoge la guía operacional para apoyar a los países en la implementación y seguimiento del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo, de junio 2015.
- La Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos del 21 de mayo 2015.
- La Recomendación General N° 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia del Comité CEDAW del 2015.
- La Recomendación General N° 34 sobre el derecho de la mujer rural del Comité CEDAW del 2016.
- El Informe hemisférico sobre violencia sexual y embarazo infantil en los Estados Parte de la Convención de Belém do Pará de la MESECVI OEA del 2016.
- La Estrategia de Montevideo XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2016.
- La Recomendación General N° 36 el derecho de las niñas y mujeres a la educación (artículo 10 Convención) Comité CEDAW del 2017.
- La Recomendación General N° 35 Sobre la violencia de género contra la mujer del Comité CEDAW del 2017.
- La Opinión Consultiva OC-24/17 de 24 de noviembre de 2017 de la Corte IDH, sobre Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo.
- Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género, y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

- La Tercera Reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, en donde se examina el Proyecto de primer informe regional sobre la implementación del Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo del 2018.
- Las Conclusiones y recomendaciones acordadas entre los gobiernos reunidos en la 3ra reunión del Foro de los Países de América Latina y El Caribe sobre el Desarrollo Sostenible, desarrollada en Chile en 2019.
- El Compromiso de Santiago. Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 2020.
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el nuevo contexto mundial y regional del 2020.



2. ESTRATEGIA INSTITUCIONAL EN MATERIA DE GÉNERO

Promsex tiene como propósito contribuir en el desarrollo de un país democrático y sin desigualdades o discriminación. Sus principales acciones se orientan hacia la incidencia, a fin de que el Estado cumpla con sus responsabilidades en el marco de los derechos humanos, en particular, los derechos sexuales y reproductivos. Esto hace que su agenda esté orientada principalmente al acceso universal de servicios de salud sexual y reproductiva, a la educación sexual, a la prevención de la violencia sexual y a la superación de discriminación que aún sufren muchas personas por razones de edad (adolescentes) así como por su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y características sexuales.

La construcción de esta política no ha podido darse ignorando el contexto actual de la crisis generada por la pandemia de la COVID-19, lo cual ha puesto en evidencia la fragilidad y carencias del sistema sanitario para garantizar el derecho a la salud, y dentro de ellos los derechos sexuales y derechos reproductivos. Los servicios de salud de primer nivel de atención han sido interrumpidos durante la pandemia, dando prioridad a las atenciones hospitalarias por COVID-19, en desmedro de las mujeres usuarias, quienes han sido afectadas en la interrupción de sus atenciones de controles prenatales, acceso a métodos anticonceptivos, acceso a servicios diferenciados para adolescentes; afectando mayoritariamente a las mujeres pobres de diversas zonas y culturas, no solo de Perú, sino de la mayoría de países en la región latinoamericana.

Asimismo, se mantiene la presencia de grupos antiderechos, opositores a la igualdad de género que continúan desarrollando estrategias de ataque a las políticas públicas y leyes a través de litigios contra los avances logrados o a través de campañas de desinformación que buscan sostener con el miedo y discursos discriminatorios la situación de discriminación y exclusión que viven miles de ciudadanas y ciudadanos en el país basados en el género. Ello hace necesaria la presencia de instituciones de la sociedad civil que sigan aportando desde el feminismo para develar la presencia de las diversas brechas, formas de discriminación que impiden el ejercicio pleno de sus derechos, con énfasis en los derechos sexuales y derechos reproductivos.

El «Plan de Género», es parte sustancial del «Plan Estratégico Institucional», que recoge las mejores prácticas que se han ido desarrollando en estos 15 años de trabajo, y que han dado forma a una cultura institucional integradora y comprometida tanto en los objetivos trazados, como el fortalecimiento de la organización.

Para el período 2020-2024, Promsex plantea como apuesta de largo plazo o visión que las personas ejerzan su sexualidad y reproducción plenamente y en igualdad, conociendo sus derechos y tomando decisiones autónomas, construyendo igualdad en la diversidad.

2.1. Objetivos y Resultados

Dados estos elementos, que han sido descritos en capítulos anteriores, el objetivo general estratégico del marco de intervención institucional en materia de género es: ***Promover la igualdad de género en las estructuras, políticas y actividades institucionales a través de la generación de instrumentos y capacidades desde la óptica de la calidad y efectividad de nuestro trabajo, tomando en cuenta la diversidad de necesidades propias de las identidades de género y las orientaciones sexuales no normativas.***

Se establecen cuatro objetivos específicos en materia de género, con sus respectivos resultados:

Objetivo Específico 1:

Adquirir capacidades y herramientas para la gestión de la igualdad de género en los espacios institucionales.

- 1.1 Personal formado y sensibilizado en materia de género.
- 1.2 Instrumentos de procedimientos y gestión de PROMSEX revisados y modificados, aplicando un enfoque de género.
- 1.3 Estructura de igualdad con presupuestos específicos desarrollada.
- 1.4 Lineamientos y pautas establecidas para la administración de recursos y búsqueda de financiamiento con enfoque de género.

Objetivo Específico 2:

Aplicar la perspectiva de género en la estructura organizativa.

- 2.1 Igualdad de género aplicada a la Gestión Humana.
- 2.2 Lineamientos y procedimientos de gestión de la diversidad que generan precedentes en la gestión institucional del talento humano.
- 2.3 Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el entorno laboral y la ruta de denuncia publicada y difundida.
- 2.4 Procesos comunicacionales promoviendo el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.
- 2.5 Compromiso institucional visible difundido con la igualdad de género.

Objetivo Específico 3:

Actualizar el marco institucional vigente para hacerlo más inclusivo a los intereses de género.

- 3.1 Organizaciones aliadas trabajando en colaboración con Promsex en materia de igualdad y no discriminación.
- 3.2 Nuevos lazos de trabajo con organizaciones sociales de mujeres y personas LGBTQ+ fortalecidos.
- 3.3 Favorecer la agenda de género en la incidencia política, vigilancia social y la participación en redes.

Objetivo Específico 4:

Adaptar los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación con un enfoque de género.

- 4.1 Herramientas metodológicas de planificación, gestión y evaluación adaptadas a un enfoque de género.
- 4.2 Enfoque de género garantizado en el componente formativo de actuaciones, sistemas y procedimientos, favoreciendo la sistematización de la experiencia, el aprendizaje colectivo y la visibilización del trabajo organizacional en igualdad.
- 4.3 Planificación operativa de la estrategia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Objetivo General: Promover la igualdad de género en las estructuras, políticas y actividades institucionales a través de la generación de instrumentos y capacidades, desde la óptica de la calidad y efectividad de nuestro trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
<p>1. Adquirir capacidades y herramientas para la gestión de la igualdad de género en los espacios institucionales.</p>	<p>1.1 Personal formado y sensibilizado en materia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones y talleres formativos dirigidos al personal técnico, directivo y administrativo sobre: <ul style="list-style-type: none"> - Información sobre la estrategia de género de Promsex. - Marco conceptual e institucional de género en el desarrollo. - Instrumentos y herramientas necesarias para incluir la perspectiva de género en las fases de la ejecución de proyectos (identificación, formulación, planificación, presupuesto ejecución, seguimiento y evaluación). - Uso del lenguaje inclusivo y no sexista. - Aplicación del enfoque de igualdad de género en el que hacer de Promsex (Fortalecimiento de capacidades, Comunicaciones, Litigio estratégico, Investigación y monitoreo, Administración, Gestión humana). • Difusión de la Estrategia de género de Promsex: <ul style="list-style-type: none"> - Envío por correo electrónico a todo el personal y contrapartes regionales. - Accesibilidad del documento vía web. - Elaboración de una versión ejecutiva de la política de género, sus objetivos, indicadores y actividades.
	<p>1.2 Instrumentos de procedimientos y gestión de Promsex revisados y modificados, aplicando un enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de los manuales de procedimiento y gestión con perspectiva de género. • Fijar pautas para el desarrollo de informes desde la perspectiva de género.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
	<p>1.3 Estructura de igualdad con presupuestos específicos desarrollada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer las funciones específicas para realizar el seguimiento necesario al cumplimiento de las Políticas y Estrategia de género de Promsex, a cargo de la dirección general de la institución. Estas funciones se deben reflejar dentro del manual de organización y funciones de Promsex. • Asignar personal, de ser necesario, para el apoyo en estas funciones con formación en materia de igualdad de género. • Establecer una agenda de género específica que se incorpore de forma coherente a la agenda propia de los instrumentos de coordinación. • Asignar recursos financieros para la aplicación real y efectiva de la estrategia de género.
	<p>1.4 Lineamientos y pautas establecidas para la administración de recursos y búsqueda de financiamiento con enfoque de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer asociaciones con organizaciones que cuenten con lineamientos internos en materia de género y no discriminación con las cuales se puedan desarrollar propuestas de proyectos. • Desarrollo de una estrategia de rastreo de financiamientos que incorporen los intereses y valores del enfoque de género en sus convocatorias y apoyo a iniciativas de investigación. • Conocer y ejercitar herramientas propias en el desarrollo de proyectos para identificar problemas, necesidades, brechas, inequidades y barreras con enfoque de igualdad de género. • Conocer y ejercitar herramientas propias de la identificación y análisis de objetivos para la igualdad de género en los proyectos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
<p>2. Aplicar la perspectiva de género en la estructura organizativa.</p>	<p>2.1 Igualdad de género aplicada a la Gestión humana.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Política de igualdad salarial entre mujeres y hombres para promover la igualdad. • Aplicación de una metodología para la valoración de puestos de trabajo, el personal y las bandas salariales garantizando que no se generen brechas salariales de género. • Conformación de un Comité de igualdad salarial responsable de la aplicación de la política. Este comité estará conformado por personal técnico, administrativo y directivo con paridad de género.
	<p>2.2 Lineamientos y procedimientos de gestión de la diversidad que generan precedentes en la gestión institucional del talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un mapeo de necesidades laborales del personal de Promsex en relación con la OSIEG no normativa. • Asegurar la igualdad salarial y la inclusión de las necesidades específicas de las personas LGBTQ+ en los procesos de gestión humana de Promsex.
	<p>2.3 Política de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el entorno laboral y la ruta de denuncia publicada y difundida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación del proceso administrativo para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el trabajo en cumplimiento con la normativa laboral. • Conformación de un Comité para la prevención y sanción del hostigamiento sexual para la investigación de las posibles denuncias o quejas. • Elaboración y difusión de la ruta de denuncia, tiempos de los procedimientos y las unidades responsables.
	<p>2.4 Procesos comunicacionales promoviendo el uso no sexista del lenguaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar pautas para la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista en sus actividades, documentos, uso de imágenes. • Difusión de pautas de lenguaje inclusivo y no sexista en medios institucionales incluidos en el Manual de identidad visual y corporativa. • Talleres de fortalecimiento a los equipos en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje de acuerdo con las pautas establecidas en Promsex.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
	<p>2.5 Compromiso institucional visible difundido con la igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una declaración sobre el compromiso institucional que involucre a sus órganos de gobernanza en relación con los compromisos de Promsex en materia de igualdad de género. • Realizar actos de presentación institucional de la Política y Estrategia de Género de Promsex.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
<p>3. Actualizar el marco institucional vigente para hacerlo más inclusivo a los intereses de género.</p>	<p>3.1 Organizaciones aliadas trabajando en colaboración con Promsex en materia de igualdad y no discriminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Privilegiar relaciones institucionales con organizaciones sociales de mujeres y de la diversidad en las regiones de intervención. • Procesos de diagnósticos, planificación y evaluación de las intervenciones institucionales con participación de organizaciones aliadas. • Impulsar la implementación de estrategias participativas tanto para el diseño de proyectos, como para la implementación de actividades que involucren a personas en condiciones de vulnerabilidad (personas LGBTQ+, mujeres, NNA, etc.).
	<p>3.2 Nuevos lazos de trabajo con organizaciones sociales de mujeres y personas LGBTQ+ fortalecidos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mapeos que permitan la incorporación de alianzas con nuevas organizaciones con especial énfasis en el recambio generacional. • Implementación de acciones en las que se visibiliza alianzas en relaciones de igualdad: presentación de proyecto, actividades, campañas, acciones de incidencia y/o fortalecimiento.
	<p>3.3 Favorecer la agenda de género en la incidencia política, vigilancia social y la participación en redes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar espacios de reflexión y seguimiento del contexto político y socioeconómico del Perú, de las zonas de intervención, incluyendo un enfoque de género. • Incorporación institucional en las mesas de concertación de género de la sociedad civil, y las entidades estatales que hacen seguimiento a las políticas de género en el país. • Establecer relaciones de trabajo con instancias estatales y de la sociedad civil favoreciendo su inclusión activa como socias en los convenios, programas y proyectos. Elaborar informes a instancias nacionales y/o internacionales respecto a la situación de la igualdad de género y no discriminación con énfasis en los DSR.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
<p>4. Adaptar los instrumentos de planificación, seguimiento y evaluación con un enfoque de género.</p>	<p>4.1 Herramientas metodológicas de planificación, gestión y evaluación adaptadas a un enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y adaptación de los instrumentos actuales de planificación, gestión y evaluación; programas, proyectos y seguimiento y evaluación de actividades. • Mejorar el conocimiento y la capacidad diagnóstica sobre la situación de discriminación de las mujeres en el Perú. <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un listado de elementos de género a tener en cuenta en los diagnósticos previos a la planificación. - Formación sobre la aplicación de la estrategia de género de Promsex: organización de talleres de formación presenciales. • Elaboración de un listado de elementos de género a tener en cuenta en: <ul style="list-style-type: none"> - Los diagnósticos previos para la identificación de las intervenciones. - Análisis y el seguimiento del contexto político y socioeconómico del país y en la región LAC para la elaboración de los informes. • Introducir una partida específica en los convenios, programas y proyectos, para actividades con componentes específicamente sobre promoción de la igualdad de género. • Elaboración de listas de comprobación de aplicación de la perspectiva de género para la planificación y seguimiento de convenios, programas, proyectos y actividades. • Elaborar una sistematización de las prácticas de éxito en la intervención comunitaria; así como los enfoques, principios y ejes transversales en la práctica de campo desde un enfoque de género. • Generar una biblioteca online o un listado de referencias disponibles sobre la situación de discriminación de las mujeres en el Perú y ámbitos de intervención; producto visible en la web y periódicamente actualizada.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PRODUCTOS	ACTIVIDADES
	<p>4.2 Enfoque de género garantizado en el componente formativo de actuaciones, sistemas y procedimientos, favoreciendo la sistematización de la experiencia, el aprendizaje colectivo y la visibilización del trabajo organizacional en igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de diagnósticos, planificación, seguimiento y evaluación en el proceso de consolidación y la visibilización y desarrollo de la Política y Estrategia de Género de Promsex. • Priorizar la gestión desde la perspectiva de género: <ul style="list-style-type: none"> - En la gestión de sus recursos humanos En las asignaciones presupuestarias - Transversalizar la igualdad de oportunidades en las relaciones institucionales
	<p>4.3 Herramientas metodológicas de planificación, gestión y evaluación adaptadas a un enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y adaptación de los instrumentos actuales de planificación, gestión y evaluación; programas, proyectos y seguimiento y evaluación de actividades. • Mejorar el conocimiento y la capacidad diagnóstica sobre la situación de discriminación de las mujeres en el Perú.



FB / X / TT PROMSEX IG PROMSEXCOMUNICA

PROMSEX
Salud. Sexualidad. Solidaridad.



WWW.PROMSEX.ORG