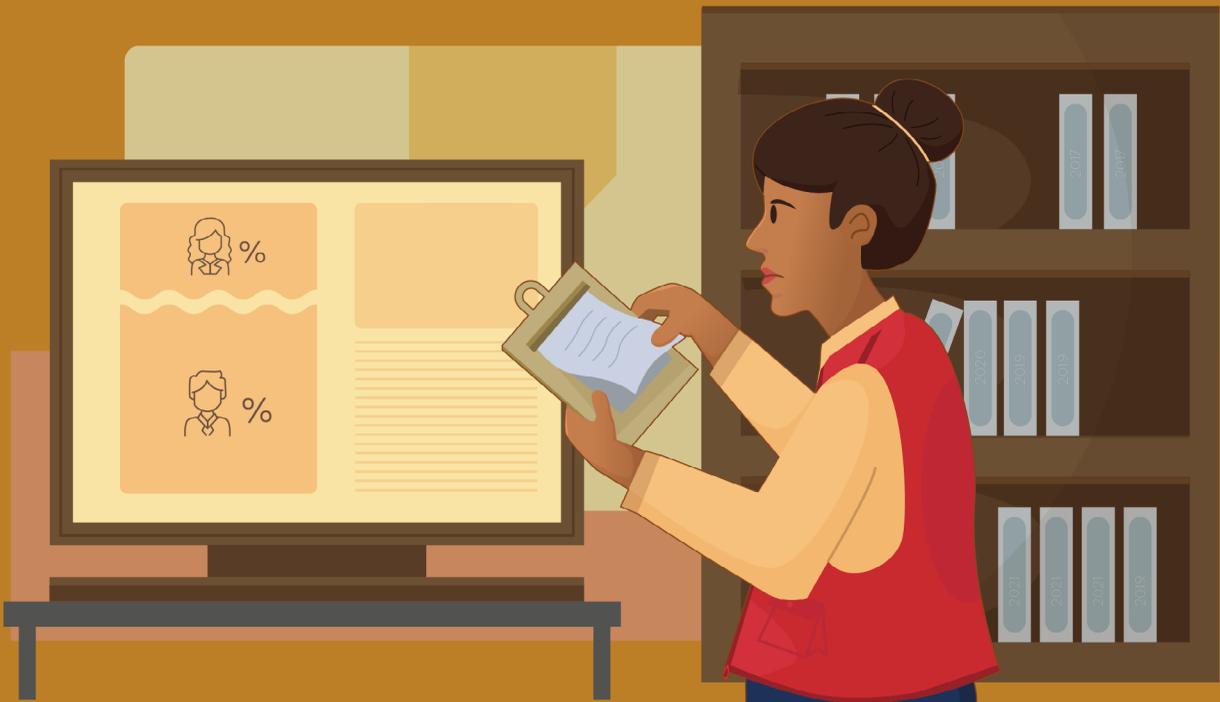




Construyendo un camino de bienestar y libre de violencia:  
**La experiencia del CEM San Juan de Lurigancho y la empresa IVC Contratistas Generales**



PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional  
**AURORA**



BICENTENARIO DEL PERÚ 2021 - 2024

© Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
© Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - Aurora  
Jr. Camaná 616, Lima  
<https://www.gob.pe/aurora>

**Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**  
Nancy Tolentino Gamarra

**Directora ejecutiva del Programa Nacional Aurora**  
Ana María Mendieta Trefogli

**Director de la Unidad de Servicios Articulados (USA)**  
Víctor Alex Ordinola Ordinola

**Directora de la Unidad de Atención y Protección (UAP)**  
Laura Esther Agama Fernández

**Directora de la Unidad de Prevención (UP)**  
Melchora Milagros Ríos García

**Directora de la Unidad de Unidad de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (UPPM)**  
Mary del Rosario Jessen Vigil

**Coordinador de la Subunidad de Gestión de la Información y del Conocimiento (SGIC)**  
Luis Rodolfo Chira La Rosa

**Elaboración:**  
Nidia Ivonne Sánchez Guerrero, especialista SGIC

**Equipo de gestión del conocimiento de esta edición:**  
Nidia Ivonne Sánchez Guerrero  
Teresa María Viviano Llave  
Rita Angélica Salcedo Gavidia

**Equipo de sistematización:**  
Aurora Lucila Castrejón Valdez, CEM San Marcos (Cajamarca)  
Cecilia Milagros Montoya Castro, CEM Tacna (Tacna)  
Gilbert Mamani Chambilla, Estrategia Rural Tigre (Loreto)  
Johana América Rodríguez Carcausto, Estrategia Rural Tigre (Loreto)  
Lisbeth Yshel Quiliche Moreno, CEM Carabayllo (Lima)  
Lucía Patricia Eras Eras, CEM en Centro de Salud Santa Julia (Piura)  
Lucía Ortiz Morales, CEM San Juan Bautista (Ica)  
Melissa Jossilu Victoria Flores Ramírez, Estrategia Rural Mazán (Loreto)  
Mónica Cecilia Lañas Quinde, CEM en Centro de Salud Santa Julia (Piura)  
Rosa Claudio Tolentino, CEM Lauricocha (Huánuco)  
Rosa Elizabeth Ballardó Japan, CEM Tingo María (Huánuco)  
Rosamery Nelly Benito Contreras, CEM San Juan de Lurigancho (Lima)  
Víctor Yair Vásquez Villegas, Estrategia Rural (Lima)

**Revisiones:**

**Unidad de Servicios Articulados (USA)**

Lorena Isabel Espinoza Saavedra

**Unidad de Atención y Protección (UAP)**

**Coordinadora de la Subunidad de Gestión de los Servicios de Atención y Protección (SGSAP)**

Teresa Isabel Medrano Alor

Verónica Lizet Quesquén Flores

Charlye Andres Garcia Tamani

Paola Vanessa Urruchi Béjar

Jenny Jazmín Moran Acaro

**Unidad de Prevención (UP)**

Mariela Trelles Cabrera

**Ilustraciones:** Anderson Neyra Minaya

**Diseño y diagramación:** Martín Jaime Ballero

**Coordinación editorial:** Nidia Ivonne Sánchez Guerrero

**Corrección de redacción y estilo:** Unidad de Comunicación e Imagen

**«Construyendo un camino de bienestar y libre de violencia: La experiencia del CEM San Juan de Lurigancho y la empresa IVC Contratistas Generales»**

1.<sup>a</sup> edición

Editado por:

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - Aurora

Jr. Camaná 616, Lima

Agosto de 2023

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023 – 07533

# Presentación

El Programa Nacional Aurora lanzó la convocatoria «Rumbo a las Buenas Prácticas», con el objetivo de identificar experiencias destacadas realizadas por el personal institucional. Producto de ello, esta publicación recoge once experiencias de intervención destacadas en la prevención y atención de la problemática de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, realizadas durante el contexto de la pandemia por el COVID-19 (2020 - 2021).

Estas experiencias, las cuales han obtenido un reconocimiento por parte del Programa, se caracterizan por abordar aprendizajes y saberes recogidos en el accionar institucional durante la pandemia, así podemos destacar diversas experiencias realizadas con el uso de la tecnología, ya sea para la prevención de la violencia, el fortalecimiento de capacidades a diversos públicos, y soporte para el seguimiento de audiencias virtuales. También se presenta el desarrollo de acciones para la articulación interinstitucional e intersectorial y la incidencia con actoras/es públicos y privados, todo ello en un marco de respeto a los derechos de las personas, y desde los distintos enfoques que emplea el Programa Nacional Aurora en la problemática de la violencia.

Cabe señalar que, desde el 2013, en el marco del Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública, el Programa Nacional Aurora implementa su modelo de gestión del conocimiento basado en la sistematización de experiencias y lecciones aprendidas para generar buenas prácticas. Actualmente, en el contexto de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM, se señala que una de las principales deficiencias de la gestión del Estado es la carencia de un sistema de recojo y transferencia de buenas prácticas y que existe una limitada gestión del conocimiento para la innovación y la mejora continua en las intervenciones públicas, entre diversos factores, por la «poca recurrencia en la documentación de lecciones aprendidas y buenas prácticas que permitan resolver los problemas organizacionales de manera sistémica (e innovadora)». Por ello, registrar y difundir estas experiencias es un paso significativo para la mejora de nuestras intervenciones.

La sistematización de experiencias, como parte de la gestión del conocimiento, permite reflexionar en torno a las intervenciones institucionales e identificar sus lecciones aprendidas, lo cual permitirá mejorarlas y convertirlas en buenas prácticas. Las lecciones aprendidas pueden potenciar el accionar institucional, reducir los nudos críticos en intervenciones futuras y fortalecer el trabajo en equipo. En este sentido, tenemos la seguridad de que estas experiencias seleccionadas contribuyen a este propósito y a mejorar los nuevos ciclos de gestión en la ejecución de las políticas públicas, aportar a la eficiencia, eficacia e impacto de las intervenciones.

# El proceso «Rumbo a las Buenas Prácticas»

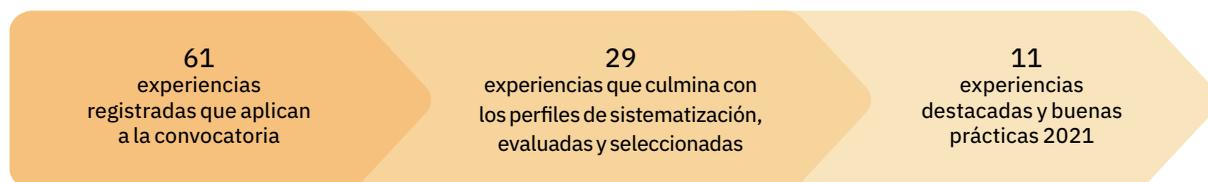
En febrero de 2021 se inició la convocatoria «Rumbo a las Buenas Prácticas. Experiencias y buenas prácticas en la intervención en violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar» mediante talleres participativos a los cuales asistieron 953 trabajadoras/es del Programa Nacional Aurora. Como resultado, se registraron 61 experiencias, las cuales ingresaron al proceso en tres etapas: 1) identificación de experiencias, 2) sistematización y 3) divulgación, conforme se detalla en la siguiente figura:



En mayo de 2021 se dictó el curso virtual «Sistematización de experiencias y buenas prácticas» en el que participaron 43 equipos de trabajo de las 61 experiencias, mediante el cual se desarrolló el perfil de sistematización de cada experiencia, el cual le da rigor metodológico al proceso de sistematización, con la identificación del objeto de estudio, el contexto social, el marco referencial que aporta al análisis; así como una intención investigadora mediante preguntas de sistematización, objetivos, categorías de análisis y formulación de las hipótesis de acción. En agosto de 2021, veintinueve (29) experiencias culminaron los perfiles de sistematización y

pasaron a un proceso de evaluación por parte del equipo de investigación de la SGIC (ex SGEC). Sin embargo, en la fase de ejecución se redujeron a 21 por falta de tiempo de las/los participantes.

En la segunda fase se desarrollaron los instrumentos de recojo de información, el trabajo de campo y la redacción del informe final de sistematización. Este proceso cerró con la última evaluación por parte del equipo de monitoras. En diciembre de 2021, concluyeron los informes de sistematización de once (11) experiencias destacadas, cuyas responsables recibieron una carta de reconocimiento. Finalmente, durante el 2022 se realizaron las revisiones editoriales y proyecto de compilación de obra; permisos y revisiones por parte de las unidades de línea, así como se programaron reuniones virtuales para la socialización de dichas experiencias.



## Experiencias reconocidas

N.º	EXPERIENCIA	RESPONSABLES	SERVICIO
1	Aprovechamiento de herramientas digitales utilizadas en el CEM en Comisaría San Juan Bautista durante la pandemia por el COVID-19	Lucía Ortiz Morales	CEM en Comisaría San Juan Bautista
2	Articulación territorial para mejorar los sistemas de prevención frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en la provincia de Leoncio Prado, Huánuco, 2019	Rosa Elizabeth Ballardo Japan	CEM Tingo María
3	Atención y protección a personas afectadas por hechos de violencia en zonas rurales y pueblos indígenas, a través de la Justicia de Paz, en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19	Víctor Yair Vásquez Villegas	Estrategia Rural
4	Construyendo un camino de bienestar y libre de violencia: La experiencia del CEM San Juan de Lurigancho y la empresa IVC Contratistas Generales	Rosamery Nelly Benito Contreras	CEM San Juan de Lurigancho
5	Desafíos de la brecha digital en el contexto de la emergencia sanitaria por el COVID-19: asistencia técnica remota sin internet a docentes de Intuto, distrito de El Tigre	Gilbert Mamani Chambilla y Johana América Rodríguez Carcausto	Estrategia Rural El Tigre
6	Defensoras por el cambio: aprendiendo y enseñando	Melissa Jossilu Victoria Flores Ramírez	Estrategia Rural Mazán

7	Estrategia comunicacional de acompañamiento a las familias de Carabayllo vía WhatsApp	Lisbeth Yshel Quiliche Moreno	CEM Carabayllo
8	Implementación de políticas locales de prevención y sanción de la violencia hacia las mujeres en la provincia de Lauricocha 2019-2021	Rosa Claudio Tolentino	CEM Lauricocha
9	Implementación del servicio virtual de audiencias en el CEM San Marcos	Aurora Lucila Castejón Valdez	CEM San Marcos
10	Niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual: la experiencia de articulación del CEM en Centro de Salud Santa Julia (Piura)	Mónica Cecilia Lañas Quinde y Lucía Patricia Eras	CEM en Centro de Salud Santa Julia
11	#Wasapeo por la no violencia: adaptación, sostenimiento y participación de la acción educativa «Quiere sin violencia, marca la diferencia - QSVMD» con adolescentes de la IE Dr. Luis Alberto Sánchez (Tacna)	Cecilia Milagros Montoya Castro	CEM Tacna

## Equipo responsable

### Subunidad de Gestión de la Información y del Conocimiento (SGIC)

- Luis Chira La Rosa

### Equipo de monitoras

Este equipo estuvo a cargo del monitoreo y asesoría técnica para la sistematización de experiencias y buenas prácticas, el diseño e implementación de las capacitaciones mediante la plataforma virtual de gestión del conocimiento y las acciones de socialización de lecciones aprendidas. Estuvo integrado por:

- Nidia Ivonne Sánchez Guerrero
- Teresa María Viviano Llave
- Rita Angélica Salcedo Gavidia

# Sobre la experiencia

La presente sistematización da cuenta de la experiencia de trabajo conjunto realizado por el Centro Emergencia Mujer de San Juan de Lurigancho e IVC Contratistas Generales para prevenir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en las/los trabajadoras/es de esta empresa de obras. Este texto fue elaborado por Rosamery Benito Contreras, quien trabaja como promotora del CEM en San Juan de Lurigancho.

El 90 % de los trabajadores de la constructora IVC Contratistas Generales son hombres. El CEM identificó que esta empresa carecía de acciones preventivas frente a la violencia de género. Así también, los directivos (todos son hombres) observaron que sus trabajadoras/es no conocían los mecanismos para prevenir y abordar la violencia hacia las mujeres.

En consecuencia, el CEM San Juan de Lurigancho impulsó un trabajo de incidencia para incorporar la prevención de la violencia en los instrumentos de gestión, normativas internas y política institucional para perfilar una «empresa libre de violencia y discriminación contra las mujeres».

# Construyendo un camino de bienestar y libre de violencia: La experiencia del CEM San Juan de Lurigancho y la empresa IVC Contratistas Generales

---

Servicio/Unidad: CEM San Juan de Lurigancho

Periodo: octubre 2018 - mayo 2021

Categoría: incidencia

Región: Lima Metropolitana

Sistematización: Rosamery Benito Contreras

Asistencia técnica: Nidia Ivonne Sánchez Guerrero

# Introducción

San Juan de Lurigancho es el distrito limeño más grande del Perú (segundo más grande de América Latina después de San Pablo, Brasil), con una población aproximada de 1 162 000 personas.

La respuesta preventiva de violencia contra las mujeres involucra no solo al Estado, sino a distintos actores de la sociedad, como las entidades privadas, organizaciones y la sociedad en su conjunto. En este sentido, esta sistematización presenta la experiencia en prevención de la violencia, realizada en la empresa privada IVC Contratistas Generales, conformada en más del 90 % por personal masculino.

## La experiencia

### Instituciones participantes

- El Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar - Aurora del MIMP tiene como finalidad diseñar y ejecutar a nivel nacional acciones y políticas de atención, prevención y apoyo a las personas involucradas en hechos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar y violencia sexual, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida de la población.

Los Centros Emergencia Mujer (CEM) son servicios públicos especializados y gratuitos que brindan atención integral y multidisciplinaria para víctimas de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar. Para procurar la recuperación del daño sufrido, los CEM brindan orientación legal, defensa judicial, consejería psicológica y asistencia social.

- IVC Contratistas Generales es una empresa constructora peruana que inició sus actividades en febrero de 1988. Participan en el desarrollo y ejecución de proyectos de ingeniería en el sector público y privado.

### El problema

En el 2018, IVC, empresa dedicada al rubro de la construcción, se instala en el distrito. La empresa contaba con lineamientos propios de una empresa de obras: seguridad del personal, normas ISO, entre otras, mas no contemplaba en sus políticas internas de gestión con acciones preventivas, informativas, de sensibilización o capacitación sobre la violencia; muchos de sus trabajadoras/es contaban con pocos conocimientos y actitudes para hacer frente a esta problemática en sus hogares y sus consecuencias.

Del mismo modo, el personal de IVC está conformado por varones en su mayoría (oficina y obra), y la empresa, en el contexto de la seguridad ocupacional, percibió que, cuando los obreros informaban que tenían problemas de pareja en el hogar, su rendimiento laboral se veía afectado, así como su bienestar emocional, lo cual repercutía también en la sana convivencia en el hogar.

A fines de 2018, el CEM SJL e IVC se propusieron trabajar juntos para abordar esta temática. Además del trabajo de incidencia para el diseño e implementación de instrumentos de gestión y políticas en la empresa, se incorporaron acciones preventivas promocionales. El CEM SJL

partió de las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo identificar las acciones que podrían desarrollarse entre el CEM SJL e IVC para prevenir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar?
- ¿Cómo diseñar acciones comunicacionales entre el CEM SJL e IVC?
- ¿A través de que políticas de trabajo sinérgico se puede contribuir y sumar alianzas en la lucha contra la violencia a las mujeres?

## Objetivos de la experiencia

### Objetivo general

Contribuir a la prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en el personal de la empresa IVC Contratistas Generales de San Juan de Lurigancho.

### Objetivos Específicos

1. Desarrollar estrategias comunicacionales interinstitucionales diseñadas para prevenir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en IVC, empresa privada de construcción y obras.
2. Identificar los instrumentos de gestión que incorporan la temática de la prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en IVC.

## Población beneficiaria y actoras/es involucradas/os

### Actoras/es directas/os

- 300 trabajadores de la obra (obreros)
- 12 ingenieras e ingenieros de obra (equipo directivo del proyecto)
- 1 coordinador del Sistema de Gestión Integrado (SIG)
- CEM, promoción, estrategia comunitaria
- Comisaría 10 de Octubre y Comisaría de Jicamarca
- CEM en Comisaría Jicamarca
- Centros de Salud José Carlos Mariátegui, Jicamarca
- Organizaciones sociales beneficiarias de la obra

## Actoras/es indirectas/os

- Ingenieras/os responsables de obra de IVC (trabajo en campo)
- Socios y accionistas de la empresa IVC
- Equipos de los CEM en Comisaría y CEM Jicamarca, así como los CEM Comisaría Bayóvar y CEM Comisaría 10 de Octubre.
- Poder Judicial
- Ministerio Público
- Hogares de los obreros (2 500 a 3 000 personas, aproximadamente)
- Población beneficiaria en la zona donde se realizó la obra.

TABLA 4.1. CUADRO DEL EQUIPO IMPLEMENTADOR

FUNCIÓN	RESPONSABLE	ACTIVIDADES
Diseño de la experiencia	Rosamery Benito Contreras. CEM SJL (Promoción y Prevención).	Incidencia, <i>advocacy</i> , sensibilización, charlas a ingenieras/os en Jicamarca y SJL.
	Julio E. Valderrama Neyra. IVC	Incidencia, <i>advocacy</i> en la misma empresa.
	Gabriela J. Campos Cabrera	Apoyo en incidencia para normativas empresariales.
	Thelciana R. Cabrera Matta	Organización de capacitaciones, charlas, talleres, pasacalles.
	William O. Albarracín Canales	Coordinación de intervención social en Jicamarca.
Implementación	Amelia Mena	Producción de videos y trípticos.
	Elizabeth Medina Pérez	Acompañamiento en inducción a nuevos obreros.
	Eduardo Navarro Panta, Eliani	Acompañamiento en pasacalles.
	Sandy Pastor Rosales	Charlas sobre autoestima a las parejas de los obreros.
	Rocío Schult Cuno	Fortalecimiento a parejas de los obreros para su empoderamiento económico.

Gestión	Directivos IVC	Aprobación de temas de género en sus normativas
Miembros del comité de igualdad de género	Ytalo Valle Pachas IVC (Gerencia General)	Cumplimiento del acta del 22/7/2020.
	Felipe Yarasca Ramírez Logística y Gestión de Equipos	
	Analia Escudero Ryasca Licitaciones	
	Delia Gavilán Tataje Logística y Gestión de Equipos	
Comité de intervención frente al hostigamiento sexual	Cruz Velazco V. IVC (Gerencia de Administración y Finanzas)	Cumplimiento del acta del 13/1/2020.
	César Yanagui R. IVC (Capital Humano)	
	Nancy Meysen B. IVC (Recepción)	
Aliados	Luis Espinoza T. IVC (Logística y Equipos)	Charlas sobre nuevas masculinidades a obreros; charlas a parejas de los obreros, sobre emprendimientos económicos.
	Héctor Palomino Arévalo, Sandy Pastor Rosales, Rocío Shult CEM SJL, HPI (Estrategia Comunitaria)	
Población beneficiaria obra	Indirectos e indirectas 3000 hogares	Invitadas/os a las ferias informativas y receptoras/es del material de difusión.
Trabajadores de IVC y sus familiares	Directos 4000 trabajadores	Capacitación con profesionales del CEM SJL e ingenieras/os de la obra.
Equipo de atención del CEM SJL	Legal, social, psicología y admisión 2 equipos	Orientaron y derivaron a instancias competentes casos de salud, régimen de visitas entre otros.

# Estrategias y componentes

## Estrategias

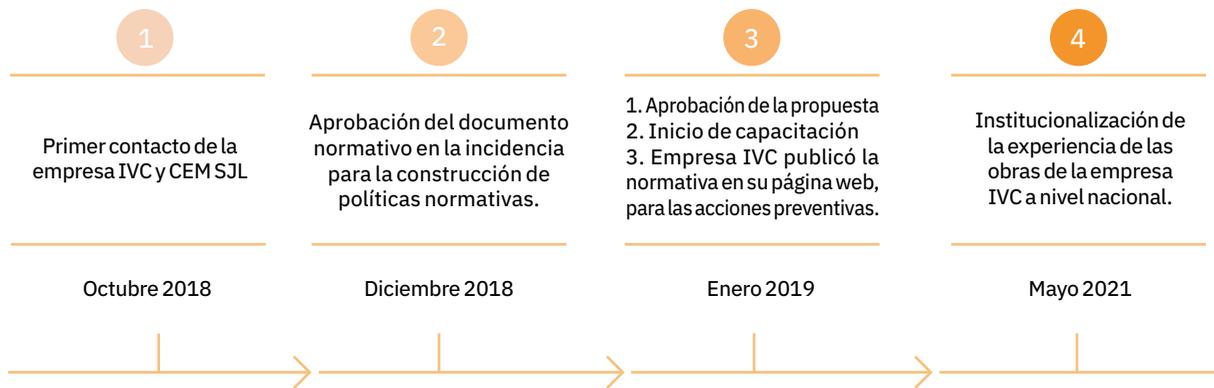
- Diseño de acciones efectivas para trabajar la prevención de la violencia a mujeres en una empresa de construcción desde el involucramiento de los obreros.

## Componentes

- Incidencia para la construcción de políticas normativas de trabajo que incluyeran la prevención de la violencia.
- Implementación de acciones preventivas y promocionales en el marco de la prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, lideradas por el coordinador del SIG (Sistema Integrado de Gestión) en calidad ambiental, seguridad y salud en el trabajo, basado en estándares de las normas ISO 9001: 2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018.

## Desarrollo de la experiencia

FIGURA 4.1. LÍNEA DE TIEMPO DE LA EXPERIENCIA



*Nota.* En el 2020, en pandemia nacional, luego de la paralización de obra por 6 meses, se realizó charlas y capacitaciones vía Zoom. Asimismo, se usó el WhatsApp para compartir imágenes preventivas y difundir los servicios, como son Chat 100 y Línea 100.

TABLA 4.2. MATRIZ DE HITOS OCTUBRE 2018 – MAYO 2021

HITO Y FECHA	DESCRIPCIÓN	LOGRO	PARTICIPANTES
<p>Contacto inicial entre IVC y CEM SJL.</p> <p>Octubre 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación inicial entre IVC y el área de Promoción del CEM SJL.</li> <li>IVC recibió información sobre la Ley N.º 30364.</li> <li>Charla informativa sobre prevención en violencia de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Firma de acta de compromiso interinstitucional entre IVC y el CEM SJL del Programa Nacional Aurora.</li> </ul>	<p>Áreas de Admisión y de Promoción del CEM SJL, IVC.</p>
<p>Participación en ferias, charlas, talleres y elaboración de materiales para murales.</p> <p>Enero 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoción sobre la prevención de actos de violencia e información básica en torno al tema.</li> <li>Charlas virtuales, en fechas emblemáticas y talleres.</li> <li>Pasacalles temáticos en fechas emblemáticas.</li> <li>Elaboración de video-socio dramas, audios, volantes sobre violencia.</li> <li>Capacitación a personal del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprox. 400 trabajadoras/es de la empresa IVC y sus familias participaron en las ferias.</li> <li>3000 trabajadoras/es de la empresa IVC asistieron a las charlas y talleres sobre familias libres de violencia.</li> <li>Difusión de videos de prevención.</li> <li>Profesionales del proyecto elaboran periódicos murales, con acompañamiento del equipo de promoción del CEM y de Hombres por la Igualdad (HPI).</li> </ul>	<p>Equipo técnico del proyecto, población beneficiaria, profesionales de Promoción, Estrategia Comunitaria y Prevención del CEM SJL, HPI, bancos, centros de salud, grupos de danzas culturales, ingenieras/os y obreros de IVC, instituciones que participaron en la feria.</p>
<p>Desarrollo de actividades informativas y preparación de sostenibilidad de acciones preventivas en violencia en IVC</p> <p>2018-2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante actas de coordinación, IVC y CEM SJL, se informa sobre temas de violencia y hostigamiento durante pandemia.</li> <li>Articulación con coordinador SIG (Sistema Integrado de Gestión de calidad, seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente) de IVC y el CEM SJL.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se cuenta con un plan de incidencia que incorpora políticas de prevención de violencia.</li> <li>Actas de 2018, 2019, 2020, 2021 de reuniones entre IVC-Proyecto Jicamarca y SJL.</li> </ul>	<p>Directivos IVC; responsables del proyecto en Jicamarca y SJL; Ing. Julio Valderrama y otros 5 ingenieras/os, 2 trabajadoras/es sociales y 8 administrativas/os de IVC; obreros y colaboradoras/es (3500); población beneficiaria (SJL-Canto Grande, Anexo 22, Pampa de Jicamarca); profesionales CEM SJL y de la Estrategia comunitaria.</p>
<p>Institucionalización y Políticas en torno a la violencia e igualdad de género</p> <p>De octubre 2018 a mayo 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 políticas empresariales.</li> <li>2 comités instalados en marco de la Ley N.º 30364:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual 2020-2021 (13/1/20) y</li> <li>Comité de Equidad de Género (22/6/20).</li> </ol> </li> <li>Responsable: coordinador SIG del proyecto.</li> <li>Políticas de la empresa relativas a la violencia y equidad de género:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>Política de no discriminación a la mujer (2019)</li> <li>Política de equidad de género (2020).</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IVC publica en su web empresarial dos políticas normativas (ivccontratistas.pe/politicas-corporativas/).</li> <li>En marzo del 2020 se delegó oficialmente al coordinador SIG, la ejecución de acciones para la prevención de la violencia de género, y difusión.</li> <li>Difusión de material de violencia del CEM a comedores que la empresa patrocina durante 2021.</li> </ul>	<p>8 profesionales del Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual 2020, 2021; 4 profesionales del proyecto miembros del Comité de Equidad de Género.</p> <p>Coordinador SIG, profesionales de atención y promoción del CEM SJL y Jicamarca, personal administrativo de IVC, obreros y familiares, población beneficiaria de la obra, profesionales de Estrategia comunitaria, miembros de comités de IVC.</p>

Rumbo a la ampliación de la experiencia en las obras de IVC en todo el país.

Mayo 2021

- Reuniones entre CME e IVC
- Réplicas de la experiencia del CEM SJL e IVC en otras obras: Cajamarca, Áncash

Articulación del coordinador SIG del proyecto Jicamarca, con otros CEM del país (Cajamarca y Áncash) en base a la experiencia en SJL.

Promotoras del CEM SJL, del CEM Comisaría Mariscal Cáceres de SJL, del CEM en Comisaría Jicamarca; 3 ingenieras/os de Áncash y Cajamarca.

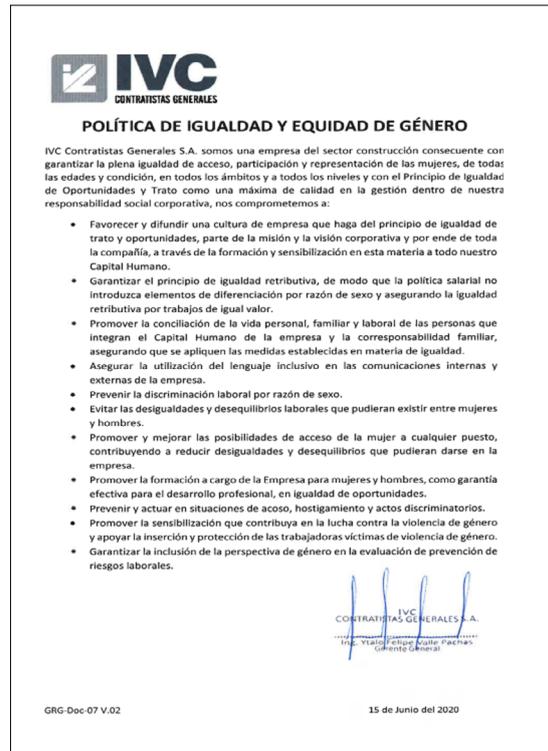
FIGURA 4.2. PASACALLE EN AMBIENTES DEL PROYECTO DE IVC. PARTICIPARON INGENIERAS/OS Y OBREROS DE TURNO DE LA EMPRESA EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2018



FIGURA 4.3. OBREROS DE IVC REALIZAN UN PASACALLE EN LAS AFUERAS DE LA OFICINA DE JICAMARCA



FIGURA 4. 4. POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE IVC 2020



## Facilidades, dificultades y resultados

### Facilidades

- Directivos de la empresa IVC reconocen la importancia de capacitar frente a la problemática de la violencia de género.
- Un equipo técnico motivado a incorporar las normativas frente a la violencia de género en sus lineamientos empresariales.
- Personal preventivo del CEM SJL informado de las normativas empresariales y las formas de incidir para incorporar políticas públicas en las empresas.
- Preocupación del equipo directivo de la empresa IVC por mejorar el clima familiar de los obreros, lo cual contribuirá en el logro de un mejor ambiente de trabajo.
- Los responsables y directivos de la empresa IVC estaban abiertos a adoptar nuevas políticas empresariales.
- Los obreros participaron en la prevención de la violencia hacia las mujeres.

## Dificultades

- Dificultad de reunirse con personal directivo de la empresa IVC, debido al tiempo y la distancia de la oficina central, la cual queda fuera del ámbito del CEM SJL. En este aspecto, se coordinó con la persona responsable de la obra en Jicamarca y SJL.
- Paralización de la obra entre marzo y octubre 2020 por el COVID-19.
- Dificultad al inicio en la metodología para aplicar políticas preventivas y de gestión en empresa de infraestructura
- Tiempo insuficiente dedicado a la inducción de nuevos obreros, las cuales solo duran 5 minutos, motivo por el cual se organizaron charlas después de las inducciones.
- Contagio por el COVID-19 del equipo responsable de la empresa IVC, por lo cual se delegó responsabilidad en otras/os profesionales.

FIGURA 4.5. REUNIÓN CON LA POBLACIÓN (1/1/2020)



TABLA 4.3 OTRAS DIFICULTADES ENCONTRADAS

Dificultad durante la ejecución	¿Por qué se presentó?	¿Cómo se la enfrentó?	¿Persiste?
CEM SJL no firma convenios	No se contaba con la autorización.	Incidencia, mediante los ingenieros/os de la obra, con los directivos y dueños de IVC, para incluir en sus normativas acciones frente a la violencia de género, y no quede solo como responsabilidad social.	No
Pocouso de WhatsApp y Zoom por los obreros	Falta de conocimientos en TIC.	Se capacitó a los pares del ingeniero responsable para que, a su vez, capacite y visite a los obreros.	No

Fuente. Elaboración de la experiencia

## Resultados

- Se cuenta con dos políticas de trabajo en IVC, relativas a la violencia (Política de no discriminación a la mujer) y la igualdad de género (Política de Igualdad y Equidad de género).
- Aproximadamente tres mil obreros sensibilizados e informados en contenidos preventivos sobre la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.
- Más de tres mil obreros y sus familias participan en las ferias informativas sobre la violencia, organizadas por el CEM SJL.
- Obreros sensibilizados participan en la elaboración de periódicos murales informativos sobre violencia, taller, pasacalles y charlas.
- Se han instalado dos comités en el marco de la Ley N.º 30364: a) Comité de intervención frente al hostigamiento sexual 2020-2021 (13/1/20) y Comité de equidad de género (22/6/20).
- Publicación de la nueva normativa en su página web.

TABLA 4.4 MATRIZ DE CAMBIOS

Indicador	Antes	Después
Información y sensibilización en violencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajadores sin información sobre masculinidades hegemónicas ni sobre la prevención de la violencia contra la mujeres e integrantes del grupo familiar.</li> <li>• La empresa capacitaba y sensibilizaba a su personal en temas de seguridad laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las/los ingenieras/os, el equipo técnico, obreros, familias y beneficiarias/os del proyecto de la empresa IVC reciben información sobre nuevas masculinidades y sobre la violencia.</li> <li>• El responsable de la obra facilita la realización de actividades promocionales y preventivas del CEM SJL y de la Estrategia comunitaria, con miembros de su equipo.</li> </ul>
Realización de actividades preventivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temática de la violencia de género está ausente en los espacios laborales.</li> <li>• Ingenieras/os y obreros desconocían la Ley N.º 30364.</li> <li>• Población beneficiaria con desconocimiento de los CEM.</li> <li>• Coordinador SIG capacita en temas de seguridad laboral, según normas ISO empresariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los espacios de trabajo tienen una convivencia sana y sus efectos se amplían al espacio familiar de sus trabajadoras/es.</li> <li>• La población beneficiaria identifica a dónde acudir en casos de violencia.</li> <li>• Ingenieras/os y obreros sensibilizados e informados sobre una vida sin violencia.</li> <li>• El coordinador del SIG capacita a su equipo técnico según la Ley N.º 30364, con asistencia técnica del área de Promoción del CEM SJL.</li> </ul>
Diseño y aprobación políticas para la prevención de la violencia con asistencia del CEM SJL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existía políticas contra la violencia de género.</li> <li>• Equipo de ingenieras/os sin lineamientos en temas de género.</li> <li>• No existe comité de intervención frente al hostigamiento sexual y ni de equidad de género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumentos de gestión propios y sostenibles contra la violencia de género, para sus proyectos en todo el país.</li> <li>• Se forma el comité de intervención frente al hostigamiento sexual y dos comités de equidad de género.</li> </ul>

Fuente. Elaboración de la experiencia

# Conclusiones, recomendaciones y lecciones aprendidas

## Conclusiones

1. La experiencia incorpora en sus normativas la temática de la prevención de la violencia contra las mujeres en SJL y Jicamarca, de octubre de 2018 a mayo de 2021.
2. La experiencia constituye una intervención replicable, pues demuestra un trabajo conjunto, cuyo resultado incorpora esta temática en sus normativas, especialmente la prevención. Además, se definen roles y responsabilidades específicas que hacen sostenible esta experiencia.
3. Se demuestra que un trabajo en equipo y de sinergia con la empresa privada potencia los resultados obtenidos para erradicar la violencia contra las mujeres.
4. Cambio de culturas institucionales (la capacitación puede mejorar los conocimientos y las prácticas en el corto plazo, pero debe ir acompañada de cambios institucionales en las políticas y en el desempeño).

## Recomendaciones

1. Los CEM deben considerar en los protocolos de acción conjunta acciones con empresas privadas de obras.
2. Generar formatos y documentación de articulación con empresas para que consideren importante las comisiones de género, que también establece la ley empresarial y sus planes nacionales.
3. Generar más estrategias de reforzamiento de aprendizaje en la prevención de la violencia.
4. Impulsar la difusión mediática de estas acciones.

## Lecciones aprendidas

1. La importancia de revisar el enfoque multisectorial, interdisciplinario e interinstitucional de la empresa, para mejorar la coordinación y articulación.
2. La designación de un coordinador SIG como institucionalización de la propia empresa.
3. La revisión constante de las normativas del sector y articulación con la empresa.
4. La relevancia de que el responsable del proyecto tenga incidencia en la empresa y motivación sobre su equipo de trabajo, respecto de la articulación con el CEM SJL, para prevenir la violencia de género.
5. La necesidad de identificar a los líderes de la empresa, a fin de facilitar la información estadística y casuística general, para motivar en las capacitaciones a los obreros y al equipo técnico.
6. Es necesario contar con profesionales de la Estrategia comunitaria y con material de ayuda, para registrar la información de la experiencia.

## Referencias

---

- Barreto Ávila, M. y Flores Garrido, N. (2016). *Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base*. *Nómadas* (44), 201-217. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-75502016000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502016000100012).
- IVC Contratistas Generales. <http://www.ivccontratistas.pe/nosotros/>.
- Ley 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. (23 de noviembre de 2015). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1/>.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/mimp>.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lineamientos para las acciones preventivas promocionales de los Centros Emergencia Mujer. Unidad Gerencial de Prevención y Desarrollo de Capacidades. PNCVFS. [https://www.mimp.gob.pe/files/programas\\_nacionales/pncvfs/procesos/lineamientos\\_acc\\_prev\\_cem.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/procesos/lineamientos_acc_prev_cem.pdf).
- Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar. Mecanismo de seguimiento del Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. <https://observatorioviolencia.pe/plan-nacional/plan-nacional-contra-la-violencia-de-genero-2016-2021/>.
- Organización Panamericana de la Salud. (s. f.). *Violencia contra las mujeres*. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2011/GDR-VAW-advocacy-package-ES.pdf>
- Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- Aurora. <https://www.gob.pe/institucion/aurora/institucional>.



Construyendo un camino de bienestar y libre de violencia:

## **La experiencia del CEM San Juan de Lurigancho y la empresa IVC Contratistas Generales**

---

Esta experiencia describe el trabajo conjunto realizado por el Centro Emergencia Mujer de San Juan de Lurigancho e IVC Contratistas Generales, para prevenir la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar en el personal de esta empresa de obras, integrada en más de 90 % por hombres. El CEM identificó que esta empresa carecía de acciones preventivas frente a la violencia de género. Así también, el equipo directivo observó que su personal no conocían los mecanismos para prevenir y abordar la violencia hacia las mujeres. En consecuencia, el CEM SJL impulsó un trabajo de incidencia para incorporar la prevención de la violencia de género en los instrumentos de gestión, normativas internas y política institucional para perfilar una «empresa libre de violencia y discriminación contra las mujeres».