



## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO**

Eficacia del proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia” de la  
ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una  
vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima  
Metropolitana y Callao, durante el periodo  
2019 - 2022

Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gerencia  
Social con mención en Gerencia de Programas y Proyectos de  
Desarrollo que presenta:

***Mónica Jhoanna López Reategui***

Asesor PUCP: ***Mg. María Amelia Fort Carrillo***

Co-Asesor de la Universidad EAFIT: ***PhD. Adolfo Eslava Gómez***

Lima, 2024

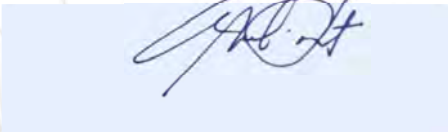
## Informe de Similitud

Yo, María Amelia Fort Carrillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesora de la tesis titulada Eficacia del proyecto Una Vida Digna y Sin Violencia de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022, de la autora Mónica Jhoanna López Reátegui, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 25/10/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 19 de noviembre de 2024.

Apellidos y nombres de la asesora: Fort Carrillo, María Amelia	
DNI: 06649671	Firma
ORCID: 0000-0002-5596-681X	

## DEDICATORIA

A Dios, mi padre celestial,

cuyo amor y gracia están siempre presentes en mi vida, ayudándome a alcanzar  
cada una de mis metas (Jeremías 29:11).

A mi hermanito Dito,

quien desde niños me enseñó a aceptar y valorar la diversidad, motivándome a  
aportar en la construcción de un mundo sin barreras, especialmente para quienes se  
encuentran en una situación de discapacidad.

A las lideresas con discapacidad que participaron en esta investigación,  
cuya lucha incansable por sus derechos inspira y transforma. Que su voz resuene  
por todas aquellas que aún sufren en silencio.

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia, amigas y amigos, tesoros invaluables en mi vida, gracias por sus oraciones, apoyo y aliento, que fueron mi soporte durante esta etapa.

Al equipo del proyecto Una Vida Digna y Sin Violencia de la ONG Paz y Esperanza, gracias por su colaboración y por darme la oportunidad de hacer posible esta investigación.

A Alfonso, gracias por tu apoyo incondicional y por creer en mí para lograr esta meta.

A Serafín, gracias por tu tiempo, ánimos y ayuda, siempre en el momento oportuno.

A mis profesoras, Marcela Chuecas y Amelia Fort, gracias por sus enseñanzas, motivación e inspiración para dar lo mejor de mí en esta investigación.

## RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo conocer la eficacia del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022. La investigación se justifica desde la gerencia social por su relevancia en un contexto de incremento de la violencia contra mujeres con discapacidad, agravado por la pandemia de COVID-19, y por su aporte al fortalecimiento de la respuesta institucional y social frente a esta problemática.

La tesis se sustenta en enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad y discapacidad y en teorías sobre violencia contra mujeres con discapacidad, empoderamiento para el ejercicio de derechos, fortalecimiento de capacidades institucionales y buenas prácticas de gestión y confianza en la gestión de proyectos sociales. La investigación emplea una metodología cualitativa, y utiliza técnicas como entrevistas semiestructuradas, revisión documental, encuestas, entre otros.

Los hallazgos evidencian la eficacia del proyecto en el empoderamiento de las mujeres con discapacidad para el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia, a través de un modelo operativo que integra el desarrollo de capacidades políticas y personales, y bienestar psicológico. Asimismo, se destaca la importancia de las estrategias implementadas en el proyecto que garantizaron su adaptación y continuidad durante la pandemia por la COVID-19, y las acciones de incidencia realizadas por las lideresas que muestran su empoderamiento para generar reformas e iniciativas en la defensa y reconocimiento de sus derechos. Sin embargo, se identifican desafíos en la aplicación de conocimientos por parte de funcionarios del sistema de protección, debido a la alta rotación en el contexto de inestabilidad política que se vive en el país.

**Palabras clave:** violencia contra mujeres con discapacidad, empoderamiento, incidencia política, fortalecimiento institucional, gerencia social

## ABSTRACT

The present thesis aims to assess the effectiveness of the project "A Dignified Life Without Violence" by the NGO Paz y Esperanza in promoting the right to a life free from violence for women with disabilities in Lima Metropolitan Area and Callao, during the period 2019-2022. The research is justified from a social management perspective due to its relevance in a context of increased violence against women with disabilities, aggravated by the COVID-19 pandemic, and for its contribution to strengthening the institutional and social response to this issue.

The thesis is based on human rights, gender, intersectionality, and disability approaches, as well as theories on violence against women with disabilities, empowerment for the exercise of rights, strengthening of institutional capacities, and good management practices and trust, as a key factor in project management. The research employs a qualitative methodology and uses techniques such as semi-structured interviews, document review, surveys, among others.

The findings demonstrate the effectiveness of the project in empowering women with disabilities to exercise their right to a life free from violence, through an operational model that integrates the development of technical and personal skills, and psychological well-being. Likewise, the importance of the strategies implemented during the pandemic and the advocacy actions carried out by the women leaders, which show their empowerment to generate reforms and initiatives in the defense and recognition of their rights, are highlighted. However, challenges are identified in the application of knowledge by officials of the protection system, due to the high turnover in the context of political instability that the country is experiencing.

**Keywords:** violence against women with disabilities, empowerment, political advocacy, institutional strengthening, social management

## ÍNDICE

RESUMEN.....	4
ABSTRACT .....	5
ÍNDICE .....	6
LISTA DE ACRÓNIMOS.....	8
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE FIGURAS.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
Capítulo I: Planteamiento De La Investigación.....	14
1.1. Planteamiento del Problema .....	14
1.2. Preguntas de Investigación .....	15
1.3. Justificación .....	16
1.4. Objetivos de la Tesis.....	17
Capítulo II: Marco Contextual .....	19
2.1. Contexto Social.....	19
2.2. Normativa .....	25
2.3. Información del Proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia” .....	28
2.4. Investigaciones relacionadas .....	35
Capítulo III: Marco teórico.....	39
3.1. Enfoques y Principios.....	39
3.2. Violencia Contra Mujeres con Discapacidad .....	42
3.3. Empoderamiento para el Ejercicio de Derechos.....	46
3.4. Fortalecimiento de Capacidades Institucionales para Prevenir y Atender la Violencia Contra la Mujer .....	50
3.5. Buenas Prácticas para la Gestión de Proyectos Sociales .....	52
3.6. Confianza como Factor Clave en la Gestión de Proyectos Sociales .....	55
Capítulo IV: Diseño Metodológico.....	57
4.1. Forma de la Investigación .....	57
4.2. Estrategia Metodológica.....	58

4.3. Técnicas de Recopilación de Información.....	58
4.4. Fuentes de Información .....	59
4.5. Diseño Muestral .....	60
4.6. Definición de Variables .....	60
4.7. Trabajo de Campo .....	63
Capitulo V: Hallazgos de la Investigación .....	64
5.1. Las Estrategias Implementadas en la Temporada de la covid-19, Orientadas por las Buenas Prácticas Organizacionales, Garantizaron la Continuidad del Proyecto.....	66
5.2. Las Lideresas con Discapacidad Empoderadas Participan en Acciones de Incidencia y Logran Avances Concretos en el Reconocimiento y Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como Mejoras en el Sistema de Protección Frente a la Violencia .....	83
5.3. El Fortalecimiento de Capacidades del Personal del Sistema Protección para la Mejora de Servicios a Mujeres y Niñas con Discapacidad Víctimas de Violencia, se vio afectado por la Crisis Política y de Gobernabilidad del País.....	108
5.4. La Alta Valoración del Proyecto y la Sólida Confianza en la ONG Paz y Esperanza Generaron un Impacto Positivo y Multidimensional del Proyecto en las Lideresas con Discapacidad y Funcionarios y Operadores del Sistema de Protección Frente a la Violencia.....	115
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.....	125
6.1. Conclusiones .....	125
6.2. Recomendaciones .....	129
Bibliografía.....	135
ANEXOS .....	149

## LISTA DE ACRÓNIMOS

BID	: Banco Interamericano de Desarrollo
CDPD	: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
CEDAW	: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEM	: Centro de Emergencia Mujer
CIM	: Comisión Interamericana de Mujeres
CMAN	: Comisión Multisectorial de Alto Nivel encargada del seguimiento de las acciones y políticas del Estado en los ámbitos de la paz, la reparación colectiva y la reconciliación nacional
CEPAL	: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIADDIS	: Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
CIDH	: Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CONADIS	: Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
COVID-19	: Enfermedad por coronavirus de 2019
INDES	: Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social
INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
MESECVI	: Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará
MININTER	: Ministerio del Interior
MIMP	: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINSA	: Ministerio de Salud

- ODS : Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OHCHR : Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
- OMS : Organización Mundial de la Salud
- ONU : Organización de las Naciones Unidas
- PNIG : Política Nacional de Igualdad de Género
- PNP : Policía Nacional del Perú
- PNUD : Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
- REIN : Red de Empresas Inclusivas
- SNEJ : Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar
- USAID : Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
- UVDSV : Proyecto Una Vida Digna y Sin Violencia

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1 : Casos registrados de violencia contra mujeres con discapacidad durante los años 2018 al 2022
- Tabla 2 : Ministerios e instituciones públicas que intervienen en el proceso de protección a víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, según la Ley 30364
- Tabla 3 : Línea base del proyecto UVDSV
- Tabla 4 : Estereotipos hacia mujeres con discapacidad que generan el incremento de la violencia contra ellas
- Tabla 5 : Técnicas de recolección de información e instrumentos utilizados en la investigación
- Tabla 6 : Variables y subvariables de la investigación
- Tabla 7 : Opiniones de las lideresas con discapacidad respecto de los bonos económicos y canastas recibidos en el proyecto durante los primeros meses de la pandemia
- Tabla 8 : Opiniones de las lideresas con discapacidad respecto de los Primeros Auxilios Psicológicos recibidos durante el confinamiento
- Tabla 9 : Opinión de las lideresas con discapacidad sobre la estrategia de alfabetización digital
- Tabla 10 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre lo aprendido respecto de su derecho a una vida libre de violencia
- Tabla 11 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su autonomía para ejercer su derecho a una vida libre de violencia

- Tabla 12 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su autoconfianza para ejercer su derecho a una vida libre de violencia
- Tabla 13 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su liderazgo para ejercer su derecho a una vida libre de violencia
- Tabla 14 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre la mejora de su bienestar psicológico
- Tabla 15 : Acciones de participación social realizadas por las lideresas para incidir en agendas públicas
- Tabla 16 : Opiniones del personal del sistema de protección sobre el conocimiento adquirido en materia de género, discapacidad y violencia durante su participación en el proyecto
- Tabla 17 : Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre la contribución del proyecto Una vida digna y sin violencia en sus vidas

### **ÍNDICE DE FIGURAS**

- Figura 1 : Infografía del diseño del proyecto “Una vida digna y sin violencia” de la ONG Paz y Esperanza
- Figura 2 : Modelo ecológico de la violencia de género contra la mujer de Heise

## INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene como objeto de estudio la eficacia del proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia” de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia en mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022. Este proyecto surge en un contexto de preocupante incremento de la violencia contra las mujeres con discapacidad en el Perú, siendo Lima y Callao las zonas de mayor incidencia (Programa Nacional Aurora, s. f.). Esta situación se ve agravada por la escasa accesibilidad, la discriminación estructural y la convergencia de múltiples formas de exclusión que enfrentan las mujeres con discapacidad (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016; Organización de los Estados Americanos, 2022).

La relevancia de esta investigación radica en su aporte al campo de la gerencia social, al proporcionar evidencia sobre buenas prácticas de gestión, estrategias innovadoras y modelos de empoderamiento que pueden ser replicados y adaptados en otros contextos para abordar la violencia contra las mujeres con discapacidad y promover su inclusión plena en la sociedad. Asimismo, la tesis adquiere especial relevancia al considerar que el proyecto se desarrolla durante la temporada de pandemia por la COVID-19, en la que se implementaron medidas sanitarias a nivel nacional, como el confinamiento social, que generó un impacto negativo en la salud mental de la población y provocó la ralentización o suspensión de servicios de protección contra la violencia, resultando particularmente perjudicial para grupos poblacionales en situación de vulneración, como las personas con discapacidad (De Sousa, 2020).

La tesis se estructura en seis capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, las preguntas y objetivos de investigación, así como la justificación del estudio. El Capítulo II aborda el marco contextual, describiendo el contexto social, los sistemas de protección y justicia frente a la violencia contra la mujer, la normativa internacional y nacional, y el proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia". El Capítulo III desarrolla el marco teórico, exponiendo los enfoques y principios que sustentan la investigación, así como las bases teóricas sobre la violencia contra mujeres con

discapacidad, el empoderamiento para el ejercicio de derechos, el fortalecimiento de capacidades institucionales, las buenas prácticas de gestión y la confianza como factor clave en la gestión de proyectos sociales. El Capítulo IV detalla el diseño metodológico, especificando la forma de investigación, la estrategia metodológica, las técnicas y herramientas de recopilación, y el diseño muestral; y el Capítulo V presenta los hallazgos y análisis de la investigación, organizados en función de las variables del estudio. Finalmente, el Capítulo VI expone las conclusiones y recomendaciones derivadas del proceso investigativo.

La realización de esta tesis ha sido posible gracias a la valiosa colaboración de la ONG Paz y Esperanza por facilitar el acceso a la información del proyecto y autorizar la participación de los involucrados. Asimismo, se reconoce la contribución de las lideresas con discapacidad, los funcionarios y operadores del sistema de protección, y el equipo ejecutor del proyecto, quienes brindaron su tiempo y compartieron sus experiencias y percepciones a través de las entrevistas y encuestas realizadas.



## Capítulo I: Planteamiento de la Investigación

### 1.1. Planteamiento del Problema

La violencia contra las mujeres representa uno de los mayores desafíos en la agenda de desarrollo, ya que constituye un problema de salud pública debido a los altos índices de victimización. Según la Organización Mundial de la Salud (s. f.), se estima que, en el continente americano, alrededor de una de cada tres mujeres ha sido violentada física y/o sexualmente en algún momento de su vida. Esto genera impactos negativos en la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres víctimas, y vulnera sus derechos fundamentales, especialmente su derecho a vivir una vida libre de violencia (Convención Belem do Pará, 1996; Ley Nro. 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar).

En el caso de violencia contra mujeres con discapacidad la afectación suele ser mayor debido que: (i) existe un riesgo cuatro veces mayor de sufrir violencia, específicamente la sexual, por estar en situación de discapacidad (Parlamento Europeo, como se cita en Valega, 2018); (ii) sufren distintos tipos de discriminación debido a su discapacidad, género y otros factores sociales que convergen en ellas (Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará [MESECVI], 2022a); (iii) son excluidas e invisibilizadas de la dinámica socioeconómica, ante la falta de accesibilidad para ejercer sus derechos (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas [CDPD], 2016); y (iv) muchas de ellas, presentan dependencia económica, física y/o emocional hacia las personas que las agreden (parejas y/o familia) (Oficina para la salud de la mujer de Estados Unidos, s. f.).

En el Perú, la violencia contra mujeres con discapacidad ha mostrado un preocupante incremento durante los últimos años. Entre los años 2018 y 2020, los casos atendidos de violencia contra mujeres y niñas con discapacidad incrementaron en 30% anualmente, y en el año 2021, los casos aumentaron más del 60%, según el Portal Estadístico del Programa Nacional AURORA del Ministerio de la Mujer y

Poblaciones Vulnerables (MIMP, s. f.).

Ante esta situación, la ONG Paz y Esperanza implementó el proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" (en adelante UVDSV), con el propósito de lograr que mujeres con discapacidad empoderadas accedan a un sistema de protección adecuado a sus necesidades frente a la violencia. El proyecto se desarrolló con el objetivo de: (i) fortalecer a mujeres con discapacidad en el conocimiento, ejercicio y defensa de sus derechos; (ii) fortalecer el sistema de protección, para mejorar su respuesta frente a la violencia intrafamiliar y estatal contra niñas y mujeres con discapacidad; y (iii) empoderar a 20 lideresas con discapacidad para que realicen acciones de incidencia, evalúen aspectos de la gestión pública y formulen recomendaciones para mejorar los servicios de protección.

La presente investigación se enfoca en dos aspectos principales: por un lado, el proceso de empoderamiento de las lideresas con discapacidad de Lima y Callao y el ejercicio de su derecho a vivir una vida libre de violencia, mediante acciones de incidencia; y, por otro lado, de manera complementaria, el fortalecimiento de capacidades de funcionarios y operadores del sistema de protección para la mejora de servicios a mujeres con discapacidad; todo ello enmarcado en un contexto de crisis originado por la COVID-19.

## **1.2. Preguntas de Investigación**

### **1.2.1. Pregunta General de Investigación**

¿Cuál es la eficacia del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022?

### **1.2.2. Preguntas Específicas de Investigación**

- ¿Cuáles son las estrategias implementadas por la ONG Paz y Esperanza para garantizar la continuidad del proyecto durante la pandemia por la COVID-19?
- ¿Las usuarias del proyecto lograron desarrollar su empoderamiento para el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia?
- ¿Los conocimientos adquiridos por funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia contra la mujer participantes del proyecto se aplicaron para mejorar los servicios a mujeres con discapacidad?
- ¿Cuál es la valoración de las usuarias sobre el proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia”?
- ¿Cuáles son los factores que generan confianza en las usuarias y participantes del proyecto hacia la ONG Paz y Esperanza como entidad ejecutora?

### **1.3. Justificación**

La presente investigación surge como respuesta al alarmante incremento de casos de violencia contra mujeres con discapacidad. Su relevancia se acentúa al considerar que gran parte del proyecto UVDSV se desarrolló durante la pandemia de COVID-19, periodo en el que se implementaron medidas sanitarias a nivel nacional, como el confinamiento social obligatorio y la restricción de movilidad. En consecuencia, se generó un impacto negativo en la salud mental de la población y la ralentización y suspensión de servicios esenciales de protección contra la violencia. Esta situación resultó particularmente perjudicial para grupos en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad, quienes, según De Sousa, "viven en una cuarentena permanente debido a las limitaciones que la sociedad les impone" (2020, p. 50).

Por otra parte, desde un enfoque de derechos humanos y justicia, la investigación busca visibilizar la necesidad de promover un trabajo articulado entre el Ejecutivo y la sociedad civil, para mejorar la calidad de los servicios a mujeres con

discapacidad, a través de un trato digno, medidas de accesibilidad universal, y otros; a fin que ejerzan su derecho a una vida libre de violencia en igualdad de oportunidades. Asimismo, se pretende demostrar que el empoderamiento de mujeres con discapacidad, a nivel individual y colectivo, es fundamental para incidir en la defensa y reconocimiento de sus derechos como representantes de su colectivo.

La viabilidad de la investigación fue posible por el acceso a información clave proporcionada por la ONG Paz y Esperanza, ejecutora del proyecto. De igual modo, por la participación autorizada de los involucrados que permite conocer de cerca sus percepciones y valoraciones, fortaleciendo así los conocimientos en la gerencia social para abordar, de manera práctica y acotada, desafíos sociales, como la violencia contra las mujeres con discapacidad.

En suma, la presente investigación se justifica por su relevancia social, su pertinencia en el contexto actual, la mirada desde un enfoque de justicia y derechos humanos, su viabilidad en términos de accesibilidad y la participación de los actores clave del proyecto. Los resultados de este estudio contribuirán a generar evidencia y recomendaciones que fortalezcan la respuesta institucional y social frente a la violencia contra niñas y mujeres con discapacidad, promoviendo su derecho a una vida libre de violencia y su inclusión plena en la sociedad.

#### **1.4. Objetivos de la Tesis**

##### **1.4.1. Objetivo General**

Conocer la eficacia del "Proyecto Una Vida Digna y Sin Violencia" de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad en Lima Metropolitana y Callao durante el periodo 2020-2022, a través del análisis del empoderamiento de las usuarias y su valoración del proyecto, el fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección, y las estrategias de adaptación del proyecto durante la pandemia de COVID-19; con la finalidad de formular recomendaciones que permitan generar cambios sostenibles en la protección de mujeres con discapacidad.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- Analizar las estrategias implementadas por la ONG Paz y Esperanza para garantizar la continuidad del proyecto durante la pandemia de COVID-19.
- Identificar el empoderamiento de las usuarias del proyecto para el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia.
- Identificar los conocimientos adquiridos por los funcionarios y operadores del sistema de protección participantes del proyecto, y su aplicabilidad para la mejora de servicios a mujeres con discapacidad.
- Conocer la valoración de las usuarias sobre el proyecto.
- Identificar los factores que generan confianza en las usuarias y participantes del proyecto hacia la ONG Paz y Esperanza como entidad ejecutora.



## Capítulo II: Marco Contextual

### 2.1. Contexto Social

La violencia contra la mujer ha sido reconocida en los últimos años como un problema de salud pública, de derechos humanos y de desarrollo económico a nivel mundial. Según estimaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2019), hasta el año 2017, el 35% de las mujeres en el mundo han experimentado, al menos una vez, violencia física o sexual por parte de sus parejas o terceros. En los Estados Americanos, esta cifra se eleva entre el 50% y 60% (MESECVI, 2021).

En el caso de mujeres y niñas con discapacidad el riesgo de sufrir violencia es aún mayor, ya que se intensifica por diversos factores como: los estereotipos y prejuicios culturales que generan discriminaciones múltiples, las relaciones de poder que configuran las leyes y políticas, su exclusión de la dinámica económica y social, las barreras arquitectónicas y de comunicación y actitudinales de operadores de justicia, y el miedo a denunciar abusos por la impunidad de sus agresores (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016; Soler, Texeira y Jaime, 2008). Otro factor que agrava esta situación, es la dependencia económica, emocional y de cuidado que las mujeres con discapacidad mantienen con sus agresores, quienes en muchos casos suelen ser sus parejas y/o familiares; lo que disuade cualquier intento de realizar una denuncia por el temor de perder esos vínculos (Oficina para la salud de la mujer de Estados Unidos, s. f.).

En el contexto peruano, la violencia contra las mujeres con discapacidad ha mostrado un preocupante incremento en los últimos años (Tabla 1). Los casos atendidos a nivel nacional muestran un aumento del 37% entre el año 2018 y 2019. En el año 2020, se registró una disminución significativa del 32%, se presume que eso fue generado por la suspensión de los servicios del Centro de Emergencia Mujer (CEM) como medida sanitaria ante la emergencia por la COVID-19. No obstante, en el año 2021, se evidencia un impactante incremento del 62% en los casos atendidos,

seguido de un aumento del 26,7% en el año 2022 (Programa Nacional AURORA, MIMP, s. f.). Asimismo, se evidencia la violencia psicológica como la de mayor incidencia en el país, ya que representa aproximadamente el 44% de los casos, seguida por la violencia física (31%) y la violencia sexual (22%); y Lima Metropolitana, como la zona de mayor concentración de casos registrados, ya que presenta el 25% del total de denuncias a nivel nacional (Programa Nacional AURORA, MIMP, s. f.).

**Tabla 1**

*Casos registrados de violencia contra mujeres con discapacidad durante los años 2018 al 2022*

Año	Nro. de casos atendidos	Incremento en %
2018	1 330	-
2019	1 826	37,3%
2020 <sup>1</sup>	1 240	-32,1%
2021	1 996	61%
2022	2 529	26,7%

*Nota:* Los datos presentados provienen del Portal Estadístico del Programa Nacional Aurora y se refieren a los casos de violencia contra mujeres con discapacidad atendidos en los Centros de Emergencia Mujer a nivel nacional entre los años 2018 y 2022 (MIMP, s. f.). *Fuente:* Elaboración Propia.

Es importante considerar el periodo de pandemia por la COVID-19 en el que medidas como el confinamiento social generaron un incremento en los índices de violencia contra las mujeres a nivel mundial y regional. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM, 2020) indica que, durante esa temporada los países de la región

<sup>1</sup> Esta cifra no refleja una cifra real, debido que en temporada de la covid-19, los servicios de atención ante la violencia de género, como el Centro de Emergencia Mujer del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables paralizaron su atención por las medidas sanitarias de aislamiento social, y la Línea 100, no era accesible para todas las mujeres con algún tipo de discapacidad, como las mujeres sordas o ciegas.

registraron un aumento aproximado del 80% en las llamadas recibidas por los servicios telefónicos de ayuda, orientación y contención en casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.

En el Perú, también se hizo evidente un incremento exponencial de la violencia contra las mujeres. Según el MINSA (2020), durante el primeros treinta días del confinamiento social por la pandemia (16 marzo – 19 de abril del 2020) se recibieron más de 14 000 llamadas de denuncia por violencia en la Línea 100<sup>2</sup>. Asimismo, se detuvieron de 3 345 personas por cometer actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar (3 060 por agresiones y lesiones graves y 285 por delitos que atentan contra la libertad sexual). También se registraron 153 mujeres desaparecidas, 12 casos de feminicidios en grado de tentativa y 6 casos de feminicidios.

En ese contexto, la pandemia resultó especialmente perjudicial para las mujeres con discapacidad, ya que muchas de ellas conviven con sus agresores, quienes a menudo suelen ser sus cuidadores, lo que limitó considerablemente sus posibilidades de escapar de la violencia durante el confinamiento. También, las escasas medidas de accesibilidad en los servicios de protección limitaron sus posibilidades de realizar denuncias, acceder a información o recibir una adecuada atención durante este periodo de crisis (Gallego, como se cita en Castellanos-Torres y Caballero, 2020; y MESECVI, 2020). Por tal motivo, la pandemia se considera un factor que agravó la violencia contra las mujeres, especialmente aquellas con discapacidad, dado que la mayoría de los casos de violencia ocurren en el ámbito doméstico y las políticas públicas implementadas durante las crisis no suelen contemplar las necesidades específicas de este colectivo (De Souza, 2020).

---

<sup>2</sup> La línea 100 es un servicio telefónico gratuito que brinda información, orientación, consejería y soporte emocional a personas afectadas por actos de violencia contra mujeres e integrantes del grupo familiar. El servicio es gestionado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, funciona los siete días de la semana y las 24 horas del día, y está disponible en quechua, aimara y castellano. Ver más en <https://www.gob.pe/479-servicios-para-atender-casos-de-violencia-contra-las-mujeres-e-integrantes-del-grupo-familiar>

### **2.1.1. Sistemas de Protección y Justicia Frente a la Violencia Contra la Mujer en el Perú**

- **El Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.**

Este sistema fue creado según la Ley 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Tiene como objetivos dirigir la acción del Estado en materia preventiva, de atención, protección, reparación, sanción y reeducación de las personas agresoras, así como garantizar el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Plataforma Única del Estado Peruano, s. f.; El Peruano, 2016).

Este sistema es gestionado por la Comisión Multisectorial de Alto Nivel (CMAN), órgano rector presidido por el MIMP, en el que participan distintas entidades del Estado: Ministerio del Interior (MININTER), Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS), Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Salud (MINSa), Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Ministerio de Cultura (MINCUL), Ministerio de Defensa (MINDEF), Poder Judicial (PJ), Ministerio Público y Defensoría del Pueblo. Entre sus principales metas se encuentran implementar un sistema de atención completo, articulado y oportuno que permita la protección y el apoyo a las víctimas (Tabla 2), así como generar cambios en los patrones socioculturales que reproducen, justifican e intensifican la violencia.

- **Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (SNEJ).**

Este sistema fue creado en el año 2018, mediante Decreto Legislativo N° 1368, con la finalidad de garantizar una atención integral a las víctimas de violencia, brindarle seguridad y un efectivo acceso a la justicia. Está integrado por el Poder Judicial, Ministerio Público, Policía Nacional del Perú, Ministerio de la Mujer y

Poblaciones Vulnerables, y Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, entidades que participan en el proceso de protección a víctimas y sanción para personas denunciadas por agresión a mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia, según la Ley 30364 (Tabla 2).

En cumplimiento de sus objetivos, el SNEJ fomenta la creación de juzgados especializados en violencia familiar y de género, así como módulos judiciales integrados que funcionan las 24 horas, que cuentan con un equipo interdisciplinario (psicólogos, trabajadores sociales y educadores) y ambientes adecuados (ludoteca, lactario, cámara Gesell, etc.) para atender a las víctimas de manera apropiada. Asimismo, promueve la creación de equipos interinstitucionales conformados por las principales instituciones a cargo del proceso (MIMP, PNP, MP, DP y PJ) en cada distrito judicial, con el fin de mejorar sus deficiencias (Plataforma Única del Estado Peruano, 2024; Poder Judicial, s. f.; El Peruano, 2019).

El SNEJ también tiene el propósito de materializar una justicia célere y efectiva en el proceso de protección, según la Ley N° 30364 y el Código Procesal Penal. En este proceso interviene el Fiscal Penal o Mixto, quien recibe el expediente, realiza la investigación y formaliza la denuncia; para que luego el juez dicte la sentencia. Esta puede ser absolutoria, condenatoria con pena privativa de libertad, efectiva o suspendida, o incluir medidas de protección adicionales según el caso.

**Tabla 2**

*Ministerios e instituciones públicas que intervienen en el proceso de protección a víctimas de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, según la Ley 30364*

Entidad	Competencias
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)	Brinda servicios de atención integral a las víctimas de la violencia, a través de los CEM. Asimismo, atiende las denuncias y apoya su formalización ante la policía o la fiscalía, o según sea el caso.
Policía Nacional del Perú (PNP)	La Policía Nacional del Perú (Ministerio del Interior) es responsable de recibir las denuncias y ejecutar las medidas de protección dictadas; así como apoyar al Ministerio Público en la investigación.
Ministerio Público (MP)	Recibe denuncias y dirige la investigación de los delitos en la etapa de sanción penal para con los agresores.
Poder judicial (PJ)	Administra justicia, respetando los derechos al debido proceso. También asegura la capacitación permanente y especializada de jueces y juezas en temas de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.
Ministerio de Justicia (MINJUSDH)	Proporciona asistencia legal a las víctimas y reeduca a las personas agresoras, mediante el Instituto Nacional penitenciario (INPE).
Ministerio de Salud (MINSa)	Provee servicios para la recuperación integral de la salud física y mental de las víctimas.
Defensoría del Pueblo (DP)	Puede presentar denuncias, según art. 15 de la Ley 30364.
Gobiernos Locales y Regionales	Pueden proveer hogares de refugio o albergues para las víctimas en coordinación con el MIMP.

*Nota:* Los ministerios e instituciones públicas mencionadas forman parte de la

Comisión Multisectorial de Alto Nivel (CMAN), órgano rector del Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, así como del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (SNEJ). Estas entidades participan directamente en el proceso de protección a las víctimas, que abarca desde la presentación de la denuncia hasta la implementación de las medidas de protección. El esquema detallado del proceso puede consultarse en los Anexos N° 1 y N° 2. Este documento se elaboró a partir del Reglamento de la Ley N° 30364 (El Peruano, 2016). *Fuente:* Elaboración propia.

## **2.2. Normativa**

La normativa internacional y nacional muestra un marco legal sólido para el reconocimiento y protección de los derechos de las mujeres con discapacidad y la erradicación de la violencia de género. Estos instrumentos reconocen la discriminación estructural y la situación de vulneración particular que enfrentan las mujeres con discapacidad, y exigen a los Estados adoptar medidas para garantizar su pleno desarrollo, inclusión y acceso a la justicia.

### **2.2.1. Normativa Internacional**

- **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés, 1981).** Este tratado de carácter vinculante surge del reconocimiento y preocupación por la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres en su diversidad. Tiene como propósito erradicar la discriminación hacia mujeres y niñas, lograr su empoderamiento y alcanzar la igualdad de género; por lo que, en su artículo 3 señala la necesidad de tomar medidas apropiadas que aseguren el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, a fin de garantizar el ejercicio y goce de sus derechos y libertades.

- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1996).** Este acuerdo

sostiene que la violencia contra la mujer es una vulneración a sus derechos y libertades, y reconoce que también puede ser perpetrada y tolerada por el Estado o sus agentes. Asimismo, destaca la situación de vulneración en la que se encuentra las mujeres, y en especial aquellas con discapacidad.

- **La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS, 1999).** Tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad y promover su plena integración en la sociedad. También, reafirma que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que los demás.

- **La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006).** Es uno de los tratados más importantes en materia de discapacidad. Reconoce la afectación que sufren las mujeres y niñas con discapacidad por su exposición a múltiples formas de discriminación y exige a los Estados Partes adoptar medidas para asegurar su pleno desarrollo, adelanto y potenciación, a fin de asegurar el ejercicio y goce de sus derechos y libertades fundamentales (Art. 7). Asimismo, establece el compromiso de los Estados en implementar acciones pertinentes para la lucha contra estereotipos, prejuicios y prácticas nocivas sobre las personas con discapacidad; y en fortalecer capacidades y sensibilizar respecto de las personas con discapacidad y sus derechos.

- **Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015).** Los Objetivos 3, 5, 10 y 16, están orientados a garantizar una vida sana, la igualdad de género, la reducción de las desigualdades y la promoción de la justicia y la paz.

- **Las Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (2018).** Tiene como propósito garantizar la elaboración e implementación de políticas, estrategias y medidas para que las personas en situación de vulnerabilidad, como las mujeres con discapacidad, reciban reconocimiento y trato igualitario ante el sistema de justicia.

### **2.2.2. Normativa Nacional**

▪ **Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (2015).** Es la única herramienta normativa que genera un ecosistema de justicia especializado para la atención de casos de violencia de género y familiar, y establece un marco político e institucional para actuar en la prevención y atención desde una mirada interseccional.

▪ **Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (2012).** Es el instrumento legal materia de discapacidad en el Perú, que busca asegurar el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad y su inclusión en la sociedad (ámbitos políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos). Entre sus principios rectores se consideran: (i) la no discriminación de la persona con discapacidad, (ii) la igualdad de oportunidades, (iii) la accesibilidad, y (iv) la igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad (artículo 4).

▪ **La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG, 2019).** Esta política reconoce la discriminación estructural como un problema público que impacta negativamente la vida de las mujeres en su diversidad limitando su desarrollo. Tiene como objetivo mejorar la eficacia y calidad de servicios que brindan las instituciones públicas para asegurar los derechos de las mujeres en igualdad y sin discriminación; y entre sus objetivos prioritarios, está el reducir la violencia contra las mujeres.

▪ **La Política Nacional Multisectorial de Seguridad Ciudadana al 2030 (2022).** Esta política contempla los enfoques de género y perspectiva de discapacidad, con la finalidad de identificar los niveles de violencia contra las mujeres, niñas, niños, adolescentes y poblaciones en situación de vulnerabilidad; así como las barreras sociales y las actitudes discriminatorias que limitan el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad. Entre sus objetivos se encuentra “Reducir la incidencia de delitos violentos que afectan a la población” (Objetivo Prioritario Nro. 4), a fin realizar acciones que incrementen la prevención y atención ante actos de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.

- **El Decreto Legislativo N° 1470 (2020).** Establece medidas para garantizar la atención y protección de las víctimas de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar durante la emergencia sanitaria declarada por la COVID-19, y prohíbe todo acto discriminatorio por motivo de sexo, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, edad y otros.

### **2.3. Información del Proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia”**

El proyecto UVDSV ha sido elaborado y ejecutado por la ONG Paz y Esperanza, con el financiamiento del Fondo Fiduciario de Naciones Unidas para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Fondo Fiduciario de la ONU), para el periodo 2019 – 2022; y tiene como propósito empoderar a mujeres con discapacidad para que accedan a un sistema de protección acorde a sus necesidades ante situaciones de violencia. Las zonas de intervención del proyecto contemplan Lima Metropolitana y Callao, Cusco y San Martín; sin embargo, para la presente investigación solo se considera Lima Metropolitana y Callao, debido a la magnitud de su intervención.

#### **2.3.1. La ONG Paz y Esperanza, Ejecutora del Proyecto**

Paz y Esperanza es una organización sin fines de lucro, fundada en el Perú, en el año 1986, en el contexto del conflicto armado interno, con el propósito de defender y promover los derechos de personas y colectivos en situación de vulneración afectados por la violencia, injusticias y otras transgresiones (Paz y Esperanza, s. f.).

La organización cuenta con cuatro oficinas a nivel nacional (Lima, Andahuaylas, Huánuco y San Martín) y tres en el extranjero (Bolivia, Ecuador y Colombia), y con aproximadamente 100 empleados. Su estructura orgánica está compuesta por tres niveles: (i) la Asamblea de Socios, siendo la máxima autoridad y gobierno de la organización, integrada por todos los miembros plenos y adherentes; (ii) el Consejo Directivo, encargado de sostener la gobernabilidad de la organización

y reportar a la Asamblea de Socios; y (iii) la Oficina Nacional Lima, liderada por un director ejecutivo y conformada por las áreas de Incidencia Pública, Programas y Proyectos, Monitoreo y Evaluación, y Administración y Finanzas.

Actualmente, la organización tiene 26 años de trabajo sostenido, desarrollando diversos proyectos enfocados en ciudadanía e igualdad de género, derechos de los pueblos indígenas, protección de la niñez, educación intercultural, personas con discapacidad y cuidado del medio ambiente. Sus intervenciones se realizan en dos ámbitos: uno de carácter político, en comunidades, localidades e instituciones; y otro de carácter territorial, en zonas urbanas, periurbanas y rurales (Paz y Esperanza, s. f.).

### **2.3.2. Diseño del Proyecto**

El diseño del proyecto UVDSV se basa en la teoría del cambio y la cadena de resultados, alineado con el Plan Estratégico Institucional de Paz y Esperanza, y bajo las políticas y lineamientos del Fondo Fiduciario de la ONU, como financiador del proyecto. El proyecto contempla una meta, un resultado intermedio y tres resultados inmediatos.

La **meta** del proyecto se enfoca en lograr que mujeres con discapacidad empoderadas accedan a un sistema de protección adecuado a sus necesidades frente a la violencia; y el **resultado intermedio** busca mejorar el acceso de las mujeres con discapacidad a servicios esenciales y adecuados para enfrentar la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad.

En cuanto a los resultados inmediatos, estos son fundamentales para alcanzar el resultado intermedio. El **resultado inmediato 1**, establece que mujeres con discapacidad, fortalecidas en el conocimiento, ejercicio y defensa de sus derechos participan en acciones y/o políticas públicas orientadas a la prevención y reducción de la violencia; y el cambio esperado es que esas mujeres con conocimiento de sus derechos participen, de manera activa y propositiva, en espacios públicos en la prevención y reducción de la violencia. El **resultado inmediato 2**, apunta a un

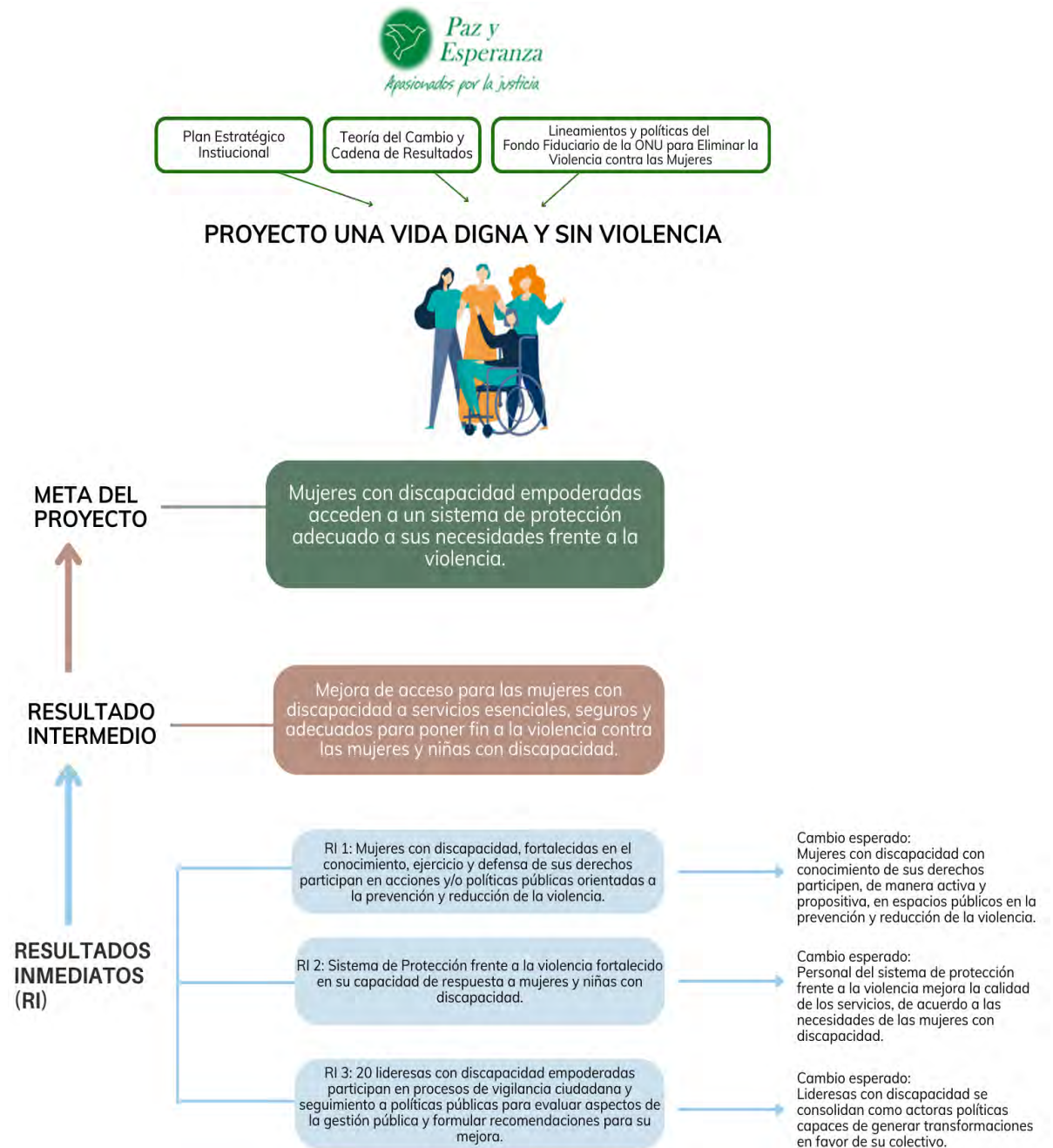
sistema de protección frente a la violencia fortalecido en su capacidad de respuesta a mujeres y niñas con discapacidad; y el cambio esperado es que el personal del sistema de protección mejore la calidad de los servicios, de acuerdo a las necesidades de las mujeres con discapacidad.

Por último, el **resultado inmediato 3**, se considera el más significativo, ya que establece que 20 lideresas con discapacidad empoderadas participan en procesos de vigilancia ciudadana y seguimiento a políticas públicas para evaluar aspectos de la gestión pública y formular recomendaciones para su mejora; el cambio esperado es que las lideresas se consolidan como actoras políticas capaces de generar transformaciones en favor de su colectivo.



**Figura 1**

*Infografía del diseño del proyecto “Una vida digna y sin violencia” de la ONG Paz y Esperanza*



Fuente: Elaboración propia.

### **2.3.3. Usuarios del Proyecto**

- **Usuaris Principales.** 22 mujeres con discapacidad auditiva, visual y física (incluye discapacidad motora y personas de talla baja) pertenecientes a diversas asociaciones y colectivos de Lima Metropolitana y Callao, en adelante llamadas “lideresas”, en función de los resultados del proyecto.

- **Usuarios Secundarios.** Alrededor de 100 trabajadores de entidades del sistema de protección del sistema de protección frente a la violencia de Lima, entre los cuales consideraron funcionarios y operadores del MIMP, MP, PJ, MINJUSDH, MINSA, PNP y la Municipalidad Metropolitana de Lima. Los funcionarios y operadores se desempeñaban en cargos de viceministros, directores generales, directores de línea, especialistas y técnicos.

### **2.3.4. Equipo Ejecutor del Proyecto**

El equipo del proyecto cuenta con una estructura organizativa compuesta por diversos puestos clave para su ejecución. La directora general tiene como función principal gestionar el cumplimiento de la meta y resultados del proyecto, así como supervisar al equipo ejecutor y ser enlace con el Fondo Fiduciario de la ONU. El contador se encarga de gestionar las finanzas y el presupuesto del proyecto, elaborar los informes económicos y realizar auditorías internas.

El equipo de monitoreo tiene la responsabilidad de elaborar los instrumentos de recolección de información, consolidar la base de datos y preparar informes de monitoreo. La coordinadora de zona se encarga de elaborar reportes y coordinar con el equipo para la ejecución de las actividades. Las promotoras tienen como función principal organizar las actividades y eventos del proyecto, convocar a los participantes y realizar coordinaciones. El especialista en contenidos se encarga de formular adaptaciones y ajustes razonables en actividades y materiales del proyecto, en función de las necesidades y requerimientos de las principales usuarias. Por último,

la psicóloga tiene como función brindar asesoría personalizada y grupal para la promoción del bienestar psicológico.

Es importante señalar que el equipo cuenta con un perfil multidisciplinario con profesionales de las ciencias sociales, contabilidad, educación y psicología con amplia experiencia en proyectos de desarrollo y en trabajo con personas con discapacidad; y con la asesoría constante del director ejecutivo de Paz y Esperanza. También se destaca que tres integrantes del equipo son personas con discapacidad visual y física (una coordinadora de zona y dos promotoras), lo que enriquece la perspectiva de discapacidad y el enfoque inclusivo del proyecto.

### **2.3.5. Línea de Base del Proyecto**

La línea de base se desarrolló con funcionarios y operadores del sistema de protección y mujeres con discapacidad participantes del proyecto, bajo una metodología mixta en la que se utilizaron técnicas de cuestionarios, grupos focales y entrevistas. En la tabla 3, se presentan los principales resultados de la línea base realizada en el proyecto y la categoría a la que pertenecen.

**Tabla 3***Línea base del proyecto UVDSV*

Categoría	Resultados
Victimización por violencia	<p>El 90% de las mujeres con discapacidad señala haber sido víctima de alguna forma de violencia.</p> <p>Solo el 13% denunció la violencia sufrida, acudiendo principalmente a la policía.</p>
Conocimiento sobre violencia y el derecho a una vida libre de violencia	<p>Solo el 8% reconoce que la violencia sufrida vulnera sus derechos.</p> <p>El 72% no identifica las causas que originan la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad.</p> <p>El 80% no conoce leyes o normas que protejan sus derechos en situaciones de violencia.</p> <p>El 76% no participa en la difusión y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.</p>
Entidades del sistema de protección frente a la violencia accesibles para mujeres y niñas con discapacidad	<p>Solo el 1% de las entidades públicas visitadas en las zonas de intervención del proyecto son parcialmente accesibles a las necesidades de las mujeres con discapacidad. El Poder Judicial y el Ministerio Público muestran avances en la accesibilidad al entorno físico, pero la ruta de protección carece de una perspectiva de discapacidad.</p> <p>Solo el 20% de los funcionarios públicos entrevistados tiene un conocimiento general sobre los derechos de las personas con discapacidad, y ninguno relaciona las situaciones de riesgo de violencia con la vulneración de derechos y la violencia de género.</p>

*Nota:* Elaborado con datos del Informe Línea base del proyecto UVDSV.

*Fuente:* Elaboración propia.

## 2.4. Investigaciones Relacionadas

En Perú existen pocas investigaciones relacionadas a la promoción del derecho a una vida libre de violencia en mujeres con discapacidad; sin embargo, a nivel nacional, existen algunos estudios significativos enfocados en el empoderamiento de mujeres líderes de asociaciones de personas desplazadas por el conflicto armado interno. Aunque este estudio no se centra específicamente en mujeres con discapacidad, proporciona información sobre estrategias de empoderamiento en contextos de vulnerabilidad y posconflicto.

En el ámbito internacional, la investigación dirigida a este colectivo es más amplia y diversa. En ese sentido, se ha identificado una experiencia centrada en el empoderamiento de mujeres con discapacidad, con el objetivo de promover su inclusión y participación activa en la sociedad; y otra iniciativa realizada durante la pandemia de COVID-19, enfocada en la construcción de redes de apoyo para niñas y mujeres con discapacidad víctimas de violencia.

- ***Empoderamiento de Mujeres Líderes de Asociaciones de Desplazados en Zonas Rurales de Ayacucho***

La presente investigación se centró en el análisis del proceso de empoderamiento de nueve mujeres líderes de asociaciones de personas desplazadas provenientes de zonas rurales de Ayacucho (Cabana, Rodríguez y Ubilluz, 2018). Estas mujeres enfrentaron múltiples desafíos, incluyendo el conflicto armado interno, el desplazamiento forzado, la violencia de género y la discriminación.

El estudio se fundamentó en la teoría de empoderamiento de Stromquist, que aborda cuatro dimensiones: conocimiento, psicológica, política y económica. En la dimensión del conocimiento, se indica que las lideresas adquirieron habilidades y saberes a través de la educación no formal, participando en capacitaciones y talleres. Esto les permitió conocer sus derechos y desarrollar una conciencia crítica sobre su realidad. En la dimensión psicológica, fortalecieron su autoestima y motivación, así como en el desarrollo de su liderazgo, lo que trajo como resultados cambios

significativos en los roles de género tradicionales en sus comunidades. En la dimensión política, lograron participar en espacios públicos de toma de decisiones, realizar incidencia política, concertar y negociar con actores estatales, y obtener reconocimiento a nivel local, regional y nacional. En cuanto a la dimensión económica, generaron ingresos propios mediante emprendimientos, y aprendieron a cuestionar y dar seguimiento a proyectos de reparación colectiva aprobados por el Estado.

Los resultados del estudio revelan la eficacia de este proceso multidimensional de empoderamiento. Esto ha permitido que las lideresas luchen por sus derechos como personas desplazadas y busquen reparaciones colectivas, y transformen sus roles en la familia y la sociedad, logrando erradicar la violencia familiar, en muchos casos, y desarrollar un fuerte sentido de sororidad y apoyo colectivo entre ellas.

▪ ***Mujeres con Discapacidad y Asistencia Personal: La Experiencia de Aspaym Málaga, España***

La investigación analiza la experiencia de la ONG Aspaym Málaga, a través de un proyecto que tiene como objetivo la promoción de la inclusión y participación social activa de veinte mujeres con discapacidad en Málaga, España. Este estudio, se desarrolló a largo de cuatro años, y se estructuró en tres fases fundamentales (García, 2020).

La primera fase del estudio se enfocó en el proceso de empoderamiento de las mujeres con discapacidad, a través del desarrollo de su autonomía e independencia. Se analizó cómo estas mujeres podían recuperar su vida social al salir del entorno familiar, teniendo en cuenta sus derechos y las discriminaciones que enfrentan. En la segunda fase, el proyecto abordó la asistencia personal, la formación y el entorno, a través del compromiso de las entidades de mujeres con discapacidad para afrontar la realidad discriminatoria desde una perspectiva positiva. Esta etapa incluyó programas de formación y empoderamiento para las participantes.

En cuanto a la tercera fase, se presentaron los resultados obtenidos tras cuatro años de implementación del proyecto. El estudio reveló aspectos positivos

significativos, como la mejora de la autoestima de las participantes, el fortalecimiento de sus relaciones familiares y un aumento en su participación en la vida pública. No obstante, también se identificaron desafíos importantes, entre ellos la falta de perspectiva de género en las políticas públicas y las deficiencias en la legislación sobre la dependencia y los obstáculos para acceder a la asistencia personal.

El estudio concluye subrayando la necesidad de intensificar los esfuerzos en investigación y en el desarrollo de políticas activas y transversales de inclusión. Asimismo, enfatizó la importancia de erradicar las visiones paternalistas y patriarcales en estos procesos, promoviendo un enfoque más equitativo y empoderador para las mujeres con discapacidad.

- ***Iniciativa No Estás Sola de la Fundación CERMI Mujeres de España***

La iniciativa surge como respuesta a los desafíos presentados por el confinamiento social, debido a la COVID-19, que generó dificultades en la accesibilidad a servicios para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. El proyecto se centra en la implementación de una red de apoyo mutuo e intervención grupal, adaptada al entorno virtual mediante sesiones en línea (Fundación CERMI, 2021).

Las sesiones virtuales se convirtieron en un espacio vital para la discusión y reflexión sobre temas cruciales que afectan a mujeres y niñas con discapacidad y a sus cuidadoras, como la vulneración de los derechos sexuales y reproductivos. Esta metodología demostró ser eficaz en la construcción de redes de apoyo sólidas, ya que facilitó la conexión entre mujeres, permitiéndoles compartir experiencias vitales, inquietudes, necesidades e intereses comunes. Esto no solo proporcionó apoyo emocional, también fomentó la concientización sobre las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres con discapacidad. Uno de los aspectos destacables, fue la sororidad generada, como resultado de un ambiente de comprensión y apoyo mutuo, en el que las participantes desarrollaron lazos de solidaridad fundamentales para el empoderamiento colectivo.

Esta iniciativa demuestra que, incluso en circunstancias adversas como la crisis originada por la pandemia, es posible implementar estrategias innovadoras y eficaces para abordar las necesidades de grupos en situaciones de vulneraciones. La adaptación de metodologías tradicionales al entorno digital no solo permitió la continuidad del apoyo, también abrió nuevas posibilidades para la construcción de comunidades de apoyo y promoción de políticas feministas inclusivas.



## Capítulo III: Marco Teórico

### 3.1. Enfoques y Principios

#### 3.1.1. *Enfoque de Derechos Humanos*

Este enfoque se fundamenta en que los derechos humanos son inherentes a cualquier persona humana, sin distinción alguna por su raza, sexo, discapacidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra. Por lo tanto, implicar considerar principios básicos como la igualdad y la dignidad de cada ser humano, y afirmar ciertas características de los derechos humanos, como su universalidad, ya que pertenecen a todas las personas en cualquier tiempo y lugar; su irrenunciabilidad, porque no pueden ser renunciados bajo ninguna circunstancia; y su no suspensión, debido que el Estado no puede ignorar su vigencia (Organización de las Naciones Unidas [ONU], s. f.)

El Estado peruano está suscrito a algunos tratados internacionales de derechos humanos que establecen ciertas obligaciones, tales como: (i) obligación a respetar, que implica un compromiso expreso de los Estados a no violar los derechos humanos; (ii) obligación de garantizar o proteger, la cual promueve acciones por parte de los Estados para que hagan efectivo el ejercicio de los derechos; y (iii) obligación de satisfacer o cumplir, que implica adoptar medidas apropiadas de carácter legislativo, administrativo, presupuestario e institucional para asegurar la vigencia de los derechos en las personas. En función de ello, el Poder Ejecutivo establece un enfoque de derechos que señala: “la responsabilidad política, jurídica y ética del Estado para hacer cumplir, y generar las condiciones de ejercicio pleno de la ciudadanía y de los derechos humanos [...] requiere interpretar y analizar la realidad de los seres humanos a partir de su reconocimiento como titulares de derechos” (Ministerio de Cultura, 2017, p. 25).

Este enfoque también permite a resaltar la vinculación de los derechos humanos con la justicia y la igualdad. En el caso de la justicia, su ausencia o falta de

acceso limita a las personas a ejercer plenamente sus derechos, ya que las expone a un estado de vulnerabilidad o lo incrementa (ONU s. f.; Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad, 2018). En cuanto a la noción de igualdad, es uno de los principios fundamentales en los que se sustentan los derechos humanos, ya que ayuda a resaltar la igualdad básica representando un aspecto esencial de su propio concepto (Sahuí 2014). Por lo tanto, entender la relación que existe entre los derechos humanos, la igualdad y la justicia, permite tener una mirada holística de lo que implica el desarrollo sostenible de los grupos en situaciones de vulneraciones y las variables que en esta interfieren para lograrlo.

### **3.1.2. Enfoque de Género**

El enfoque de género se constituye una herramienta de análisis y acción que permite, principalmente “identificar y evidenciar las desigualdades de género que impactan en la vida de las mujeres y hombres, limitando, principalmente, el ejercicio pleno de derechos de las mujeres” (MIMP, 2020, p. 11). Asimismo, ayuda a comprender que los roles, responsabilidades y expectativas asignadas a hombres y mujeres, es una construcción social que varía según el contexto histórico, cultural, económico y político (ONU Mujeres, s. f.).

El enfoque de género también “aporta elementos centrales para la formulación de medidas [...] que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia [...] asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad” (MIMP, 2022a, p. 10).

### **3.1.3. Enfoque Interseccional**

El enfoque interseccional permite identificar y analizar los diversos factores sociales (género, discapacidad, etnia, edad, etc.) que confluyen en la identidad de

una persona e incrementan sus niveles de vulneración, generando afectaciones como la violencia, especialmente contra la mujer, y discriminación (CIDH, 2023).

En función de este enfoque, las mujeres con discapacidad incrementan sus niveles de vulnerabilidad sumado a otros factores de identidad, como, por ejemplo: ser afrodescendientes, estar en situación de pobreza o pobreza extrema, vivir en zonas rurales, etc. (Crenshaw, 1991).

#### **3.1.4. Modelo Social de la Discapacidad**

Este modelo ayuda a entender que “la discapacidad es una construcción social y que las deficiencias no deben considerarse un motivo legítimo para denegar o restringir los derechos humanos” (ONU, como se cita en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad [CONADIS], 2021, p. 51). Asimismo, explica que la discapacidad no es un atributo de las personas, sino que este surge producto de la interacción entre las deficiencias sensoriales, físicas, intelectuales o mentales de las personas y las distintas barreras que establece la sociedad para el desarrollo de las personas. También, aborda el principio de igualdad y no discriminación, y establece la responsabilidad del Estado y la sociedad para que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones (CONADIS, 2021).

#### **3.1.5. Principio de Igualdad y No Discriminación**

Este principio se sitúa en el núcleo del ordenamiento jurídico internacional e implica el derecho de todas las personas a recibir un trato equitativo y respetuoso, sin discriminación alguna, para garantizar el ejercicio pleno de los demás derechos. Asimismo, establece la responsabilidad del Estado para promover las condiciones necesarias para que la igualdad se constituya una realidad tangible y efectiva en la sociedad (CIDH, 2023).

### **3.2. Violencia Contra Mujeres con Discapacidad**

La violencia contra las mujeres es un problema social complejo y multidimensional que afecta a mujeres de todas las edades, países y condiciones sociales. Sin embargo, en el caso de mujeres con discapacidad, la situación se intensifica debido a la intersección de múltiples factores de discriminación y desigualdad.

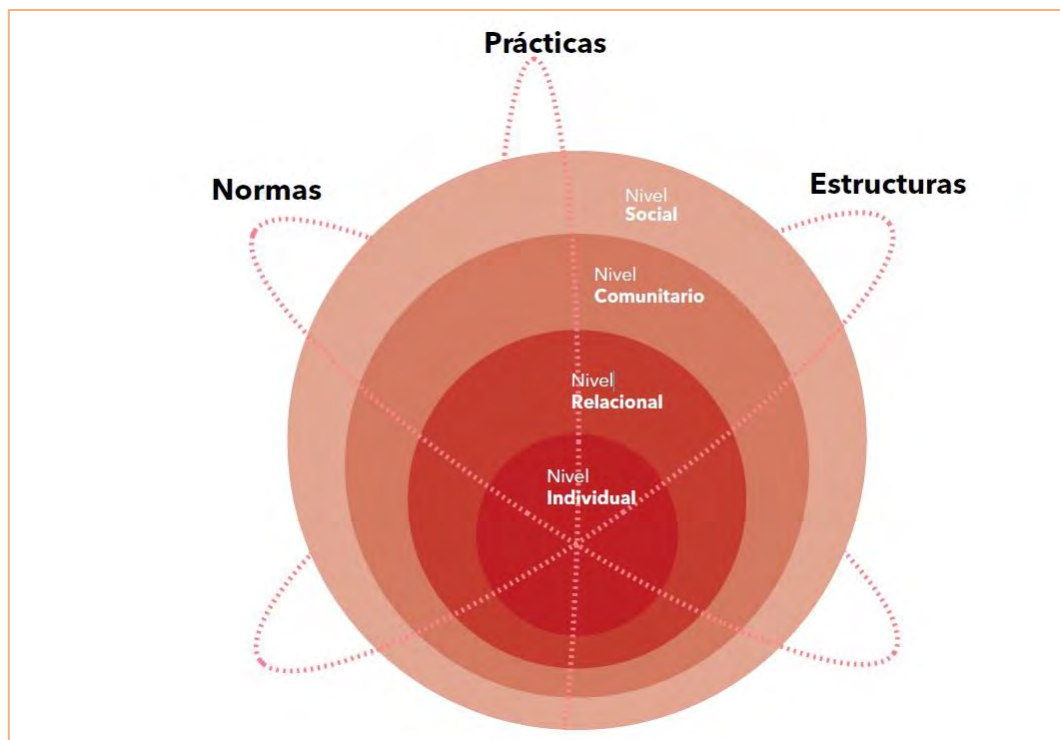
La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer señala que, la violencia contra la mujer es "cualquier acto de violencia de género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (Art. 1, 1993). Esta violencia se enmarca dentro de la violencia de género, entendida como "una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres que se perpetúa por la persistencia de actitudes y prácticas discriminatorias" (CIDH, s. f., p. 8), que tiene sus raíces en desequilibrios de poder, dominación masculina y roles de género establecidos en la sociedad. En ese sentido, el género se entiende como un sistema social que otorga recursos, poder y titularidad diferente, según si alguien se considera mujer u hombre, o femenino o masculino, y se operativiza en el comportamiento de las personas y en la sociedad, mediante ideas, creencias, valoraciones, prácticas y estructuras sociales (Pease y Flood, como se cita en MIMP, 2022b).

Al respecto, Heise (como se cita en MIMP, 2022b) presenta un modelo ecológico que explica la multicausalidad y complejidad de la violencia de género contra la mujer, considerando la interacción de diversos factores en cuatro niveles (Figura 2). El primer nivel es el individual, que abarca aspectos relacionados con la historia personal, los comportamientos y las concepciones de cada persona. El segundo nivel es el relacional, ya que se enfoca en las distintas relaciones con la familia, pareja y en el entorno laboral, sean sanas o conflictivas, que influyen en el comportamiento de las personas y pueden llevar a perpetrar o sufrir violencia. El tercer nivel, es el comunitario y comprende espacios como el vecindario, el trabajo y

los sistemas de justicia, donde se mezclan elementos que fomentan, justifican o generan un entorno violento o propicio para la violencia. Por último, el nivel social se refiere a la estructura de la sociedad que crea espacios que favorecen la violencia, abarcando aspectos sociales, culturales, económicos, legales e históricos.

## Figura 2

*Modelo ecológico de la violencia de género contra la mujer de Heise*



*Fuente:* MIMP, 2022b.

En el caso de la violencia contra mujeres con discapacidad, el género y la discapacidad se entrelazan para crear sistemas de opresión que perpetúan e intensifican la violencia y limitan el ejercicio de los derechos de estas mujeres. Es importante entender que la discapacidad, tal como se establece en el modelo social, no es un atributo exclusivo de la persona, sino que es resultado de un conjunto de condiciones, en su mayoría creadas por la sociedad que suelen impedir la

participación plena y efectiva de las personas en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008; Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2019).

Dentro de las causas que generan la violencia contra las mujeres con discapacidad se encuentran: los estereotipos y prejuicios hacia ellas, por ser mujeres y por su situación de discapacidad, la discriminación que sufren por parte de la sociedad y entidades públicas, y la invisibilidad que enfrentan (ONU, 2012). Esto genera que quienes las agreden resten menos importancia a los actos de violencia que comenten contra ellas, lo que conlleva a una mayor idea de impunidad (López-Pérez, 2023). Por lo tanto, se genera una imagen negativa y estereotipada que se traducen en múltiples formas de vulneración de sus derechos (Tabla 4).



**Tabla 4**

*Estereotipos hacia mujeres con discapacidad que generan el incremento de la violencia contra ellas*

Estereotipos más frecuentes hacia las mujeres con discapacidad	Consecuencias que incrementan el riesgo a sufrir violencia
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Son seres inferiores, tienen menos valor y son más vulnerables a insultos o apodos.</li><li>▪ No sienten dolor físico y/o emocional.</li><li>▪ No puede valerse por sí solas.</li><li>▪ No son inteligentes, no pueden aprender.</li><li>▪ No se pueden defender.</li><li>▪ Son niñas eternas, a pesar de su notable mayoría de edad.</li><li>▪ Se minimizan sus problemas o se les resta credibilidad, especialmente en aquellas que presentan discapacidad intelectual o psicosocial.</li><li>▪ Son consideradas como una amenaza para la sociedad, especialmente las que presentan una discapacidad psíquica.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Normalización de la violencia ejercida contra ellas, no son conscientes que están sufriendo violencia.</li><li>▪ Trato indigno o invisibilización ante un acto de violencia contra ellas en los sistemas estatales de protección y justicia.</li><li>▪ Escases de medidas de accesibilidad para acceder a servicios de información y asesoramiento ante actos de violencia.</li><li>▪ Mayor posibilidad de ser explotada sexualmente.</li><li>▪ Limitación para ejercer su sexualidad y maternidad.</li><li>▪ Temor al abandono, a no tener quien la cuide si denuncia el maltrato.</li><li>▪ Mayores niveles de violencia patrimonial, ante el impedimento para disponer de su propio dinero.</li><li>▪ Mayores niveles de aislamiento, por las limitaciones de comunicación y de acceso a nuevas tecnologías.</li></ul>

*Nota:* Adaptado de la investigación “Panorámica de la violencia contra las mujeres con discapacidad en España” (López-Pérez, 2023), y de las opiniones de las mujeres con discapacidad que participaron en esta investigación. *Fuente:* Elaboración Propia.

La tabla 4 muestra que una imagen negativa y estereotipada hacia las mujeres con discapacidad y los prejuicios que esta imagen conlleva, intensifican la violencia y una serie de características que dificultan su acceso a derechos fundamentales, como el derecho a vivir una vida libre de violencia; asimismo, genera dependencia de terceras personas, déficit de apoyos sociales, desequilibrio de poder y abuso institucional (Cozar et al., como se cita en López-Pérez, 2023). En ese sentido, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR, 2012) afirma que “la violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad abarca la violencia practicada en forma de fuerza física, coacción legal, coerción económica, intimidación, manipulación psicológica, engaño y desinformación, y en la cual la ausencia de consentimiento libre e informado constituye un componente fundamental” (p. 3).

En función de lo expuesto, se puede inferir que la violencia contra mujeres con discapacidad se basa en la desigualdad por razón de género en conexión con otro tipo de desigualdades, como su situación de discapacidad, que además se intersecta con otros factores sociales.

### **3.3. Empoderamiento para el Ejercicio de Derechos**

El empoderamiento es un concepto fundamental en el campo social, ya que está vinculado al desarrollo de las personas. También se considera un fenómeno multidimensional, que abarca el autofortalecimiento, control, aumento del poder, autoconfianza, capacidad para exigir el cumplimiento de derechos, toma de decisiones y vida digna, en relación con valores propios (Martínez, 2016).

Autores como Charlier et al. (como se cita en Tirado, 2018) señala que el empoderamiento se trata de un proceso en que las personas adquieren poder y control sobre sus vidas y recursos materiales, intelectuales e ideológicos, y la capacidad de influir en las decisiones tanto a nivel individual como grupal. Otras autoras, como Kabeer (1999) señalan que el empoderamiento es un proceso donde las capacidades se expanden para tomar decisiones estratégicas en la vida, sobre todo en contextos donde el desarrollo de capacidades ha sido negado anteriormente.

Para Centurion y Baffigo (2014) esa expansión de capacidades va acompañada del incremento de recursos que les permite a las personas participar, negociar, influenciar y controlar aspectos relacionados a su bienestar.

El empoderamiento también es visto como un doble proceso de adquisición de poder, ya que se puede dar de manera individual y colectiva. Al respecto, Charlier y Caubergs (2007) señala que, mientras que el empoderamiento individual implica una mayor adquisición de la autonomía y autodeterminación para lograr mejores elecciones en la vida, el colectivo fomenta cambios sociales con el propósito de avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria, especialmente en materia de género. En esa línea, Centurion y Baffigo (2014) indican que el empoderamiento individual tiene que ver con el control personal y la adquisición de habilidades interpersonales, sociales y políticas vinculadas a la autoconfianza, independencia y capacidad para luchar por los propios derechos; y el colectivo o comunitario, se vincula al desarrollo de capacidades y recursos para ejercer control sobre su situación de vida y transformar su entorno, según sus necesidades y aspiraciones.

En cuanto a las dimensiones del empoderamiento, Rowlands (1997) plantea tres dimensiones: personal, relaciones próximas y colectiva. La dimensión personal implica desarrollar el sentido del yo, la autoconfianza y la capacidad individual; la dimensión las relaciones próximas considera la habilidad para negociar e influir en las relaciones sociales y en las decisiones que se toman dentro de ellas; y la dimensión colectiva contempla la capacidad de los individuos para trabajar conjuntamente y lograr un impacto más amplio, basado en la cooperación y la participación en espacios políticos. Por su parte, Montero (como se cita en Rodríguez y González, 2012), desde una mirada social, indica tres componentes que se relacionan con la propuesta de Rowlands: intrapersonal, interactivo y comportamental. El componente intrapersonal se refiere a la autopercepción de eficacia y capacidad personal para influir en los sistemas sociales y políticos. El interactivo implica la capacidad para interactuar con las personas y afectar esos sistemas, lo que requiere conocer los recursos disponibles y tener conciencia crítica sobre las condiciones de vida propias y el entorno; y el comportamental constituye acciones concretas para incidir en el ambiente social y político, a través de la participación en organizaciones.

### **3.3.1. El Empoderamiento en las Mujeres**

El empoderamiento en las mujeres implica el fortalecimiento de sus capacidades individuales y de su protagonismo como grupo social. Según la Declaración de Beijing, IV Conferencia Mundial sobre las mujeres (1995), “El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones, y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz” (art. 13).

En este contexto, algunas autoras como Sharma (como se cita en Batliwala, 1997) enfatizan el empoderamiento en mujeres como un proceso de transformación personal y social, que orienta el cambio de la naturaleza y de la dirección de las fuerzas sistémicas que excluyen a las mujeres y a otras poblaciones en desventajas en un determinado contexto. Asimismo, Batliwala (1997), explica que el empoderamiento en las mujeres tiene como propósito desafiar la ideología patriarcal, transformar estructuras y entidades que fomentan y perpetúan la discriminación hacia las mujeres y la desigualdad; y capacitar a las mujeres, especialmente a aquellas que están en situaciones de vulneraciones, para que accedan a información, bienes y recursos.

En esa misma línea, Legarde (como se cita en el Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2018) concibe el empoderamiento como un proceso de transformación en el que la mujer deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, y se convierte en protagonista de su propia vida. Este proceso implica confiar en su propia capacidad para conseguir sus propósitos y estar informada y consciente de los derechos que tiene. Asimismo, López y Varela (2009) destacan que, a través del empoderamiento, las mujeres se convierten en sujetos de cambio, capaces de transformar su situación y modificar la posición que ocupan respecto a los hombres en los ámbitos social, político y personal.

Por otra parte, Murguialday (2013) indica que las estrategias y condiciones necesarias para el empoderamiento de las mujeres son diversas y pueden incluir la toma de conciencia sobre lo injusto de sus condiciones de vida, la puesta en práctica

de iniciativas generadoras de recursos básicos para la sobrevivencia, la integración en grupos solidarios para acceder a créditos y la incorporación a organizaciones de mujeres dedicadas a combatir la violencia de género o a reivindicar los derechos sexuales y reproductivos. De igual forma, León (2013) enfatiza la necesidad de crear conciencia sobre la discriminación de género en las mujeres y facilitar las condiciones que les permitan modificar la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades para lograr su empoderamiento.

En el caso específico de mujeres víctimas de violencia, las estrategias de empoderamiento, según Kasturirangan (como se cita en Cala, 2011), deben apuntar a lograr una conciencia crítica en las víctimas, a fin que entiendan cómo las fuerzas sociales han colaborado a su experiencia con la violencia. De manera complementaria, Cala (2011) señala que, también deben estar enfocadas en lograr que las mujeres sean y vivan para sí mismas, controlen y decidan por sí mismas, e incrementen su autoestima y bienestar psicológico.

### **3.3.2. Empoderamiento en Mujeres para Acciones de Incidencia**

El empoderamiento de las mujeres las faculta para participar en acciones colectivas para incidir en políticas e intervenciones que impactan sus vidas. Para Murguialday “La capacidad de incidencia política es la prueba de fuego del empoderamiento político de los colectivos sociales” (2013, p. 55).

Molina (2023) señala que para hacer incidencia hay que perder miedo a la política, ya que este es un proceso permanente y consciente para generar cambios en prácticas, ideas y valores que generan la desigualdad y exclusión estructural; a su vez, fortalece el rol de la ciudadanía ante las instituciones para que estas cumplan con sus responsabilidades como garante de derechos humanos. En esa línea, Rodríguez (2003) indica que para lograrlo es fundamental que la ciudadanía se organice y se empodere previamente, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas. Esto les permitirá identificar problemas relacionados con las políticas públicas, formular propuestas precisas, construir alianzas y diseñar diversas estrategias y propuestas concretas de solución que influyan en los tomadores de

decisiones.

En el caso de las mujeres, Kabeer (como se cita en Martínez, 2016) señala que el empoderamiento colectivo de las mujeres se convierte en una herramienta poderosa para generar cambios sociales significativos y duraderos; ya que, les otorga la capacidad de promover, de manera conjunta, transformaciones que mejoren sus condiciones de vida y les permitan hacer valer sus derechos y demandas en la esfera pública y política. Asimismo, indica que es crucial contar con el respaldo de organizaciones que fortalezcan su ejercicio ciudadano y potencien sus habilidades para transformar o eliminar las estructuras opresivas que las limitan. Para Úsuga et al. (2023) la incidencia política de las mujeres frente al Estado, se da empoderándolas para que promuevan la incorporación de temas en la agenda pública y se instalen en los espacios otorgados para la participación de la sociedad civil.

#### **3.4. Fortalecimiento de Capacidades Institucionales para Prevenir y Atender la Violencia Contra la Mujer**

El fortalecimiento de capacidades institucionales es un elemento clave para abordar de manera efectiva y sostenible la violencia contra la mujer, por lo que se requiere un enfoque integral y multidimensional, que abarque tanto las competencias individuales, como las estructuras organizacionales y el entorno favorable.

Las capacidades estatales, de acuerdo con Valenzuela (2012), se define como un grupo de competencias, relaciones, funciones, reglas, rutinas y recursos que poseen las instituciones para optimizar el desempeño de la acción pública. Acuña y Bertranou (como se cita en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] y la Corporación Andina de Fomento [CAF], 2020) señala que son las habilidades de los organismos del Estado para implementar políticas públicas a partir de los problemas identificados, interviniendo de manera efectiva, eficiente y sostenible. Estas capacidades se desarrollan en tres niveles interconectados: el entorno favorable, las organizaciones y las personas. Por su parte, Repetto (como se cita en Rosas, 2020) indica que se refiere a la aptitud de las entidades gubernamentales de obtener, a través de políticas públicas, los niveles más altos

posibles de valor social.

En cuanto al tipo de capacidad institucionales, Beretta (citado en Peña, 2021), señala que hay dos tipos: las internas y las externas. Las internas tienen que ver con los objetivos trazados, recursos (incluye recursos humanos), sistemas de control, monitoreo y evaluación, las cuales influyen en el desempeño eficiente, eficaz y transparente de las organizaciones; y las externas están referidas a la articulación de esfuerzos multiactor para fortalecer y/o generar valor público. El PNUD y CAF (2020), identifica capacidades estatales como: la capacidad de gestión, que contempla el capital humano, referido a liderazgos con conocimiento de género y personal especializado; la capacidad de implementación de políticas, que implica habilidades y recursos para transversalizar la perspectiva de género en todo el ciclo de las políticas públicas; y la capacidad de coordinación y participación, que involucra acuerdos y alianzas con entidades, la sociedad civil y la academia. Estas instituciones señalan que el desarrollo y fortalecimiento de estas capacidades mejoran la respuesta de los Estados ante diversos problemas públicos, como la desigualdad y violencia de género. Asimismo, el Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe (s. f.) indica que es esencial adoptar un enfoque holístico que comprenda tanto las competencias individuales, como las estructuras organizacionales y el entorno propicio para lograr una respuesta eficaz ante desafíos sociales, y resalta la relevancia de la capacitación y sensibilización del personal del aparato estatal como un elemento clave.

En el caso de fortalecimiento de capacidades de instituciones del sistema de justicia frente a la violencia contra la mujer, ONU Mujeres (2020) señala que, esto implica desarrollar y perfeccionar las competencias de las instituciones responsables de prevenir, atender, sancionar y erradicar esta problemática. Entre los factores clave se encuentran: el fomento y acompañamiento a iniciativas de vigilancia ciudadana, especialmente a nivel de capacidades locales, la implementación de un enfoque diferencial que supone una atención adecuada según las necesidades y experiencias particulares de las mujeres, y la generación de conocimiento especializado para mejorar la información disponible para la toma de decisiones a nivel institucional, comunitario y organizativo. Del mismo modo, la Agencia de los Estados Unidos para

el Desarrollo Internacional [USAID] y PNUD (2020) destacan la importancia de los procesos permanentes de capacitación y profesionalización del personal de las instituciones que brindan servicios de protección frente a la violencia contra la mujer. Estos procesos contribuyen a dotar al personal de las herramientas conceptuales y técnicas necesarias para atender a las mujeres víctimas, en función de sus derechos y desde la comprensión de las desventajas y desigualdades que enfrentan.

En tal sentido, el fortalecimiento de las capacidades institucionales resulta un factor clave para enfrentar de manera efectiva y sostenible la violencia contra la mujer, ya que permite al Estado cumplir con sus compromisos y objetivos ante esta problemática. En ello, se destacan los procesos de capacitación y profesionalización del personal de las instituciones encargadas de atender y defender a las mujeres víctimas, ya que resultan fundamentales para asegurar una respuesta adecuada y garante de los derechos de las afectadas. No obstante, el PNUD y CAF (2020) advierte que la sostenibilidad de estas capacidades puede verse comprometida por diversos factores que, en el contexto general del Estado y del escenario político, pueden intervenir y debilitarlas.

### **3.5. Buenas Prácticas para la Gestión de Proyectos Sociales**

Las buenas prácticas para la gestión de proyectos sociales son esenciales para garantizar el éxito, el impacto y la sostenibilidad de las intervenciones que buscan abordar problemas y desafíos sociales. Dentro de esas intervenciones, se encuentran los proyectos sociales, que según Cohen y Martínez (como se citó en Morales, 2023), deben verse como una unidad de asignación de recursos que, mediante un conjunto integrado de procesos y actividades, busca transformar una parte de la realidad, ya sea reduciendo o eliminando un desafío, o resolviendo un problema que afecta a un grupo poblacional.

El Banco Interamericano de Desarrollo y del Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social (BID e INDES, 2018) definen la gestión de proyectos de desarrollo como “el uso de una combinación de herramientas y técnicas derivadas de buenas prácticas y estándares internacionales para asegurar el logro de los

objetivos específicos (resultado, producto o servicio) del proyecto dentro del tiempo (cronograma)" (p. 13). Asimismo, señalan que, a su vez, está abarca distintas especialidades como la administración, finanzas, recursos humanos, comunicación, riesgo, adquisiciones, entre otros; con la finalidad de alcanzar los objetivos finales, es decir el impacto económico o social previsto. Según Bobadilla y Centurión (2017), el éxito de estos programas o proyectos en función del impacto y la sostenibilidad para mejorar la calidad de vida de la población objetivo, dependen de la gestión y la naturaleza organizativa de los mismos. En ese sentido, las buenas prácticas resultan fundamentales para asegurar la calidad y la efectividad de esas intervenciones.

En cuanto a las buenas prácticas de gestión, Glave (2015) las define como un conjunto de medidas innovadoras en procesos, programas, proyectos y/o políticas públicas, para enfrentar de manera creativa los desafíos económicos y sociales que limitan el desarrollo territorial. Estas prácticas permiten mejorar la forma en que se prestan o producen los bienes y servicios públicos, generando un mayor valor para la sociedad. Por su parte, Löffler (como se citó en Armijo, 2004) sostiene que las buenas prácticas "proveen un conjunto impresionante de ejemplos probados y soluciones que pueden ayudar a resolver los dilemas de gestión" (p. 5); y Barzelay (como se cita en Tovar, 2019) indica que estas prácticas apuntan a la obtención de resultados públicamente valiosos, por lo que se deben identificar qué elementos han generado ese valor público en las intervenciones. En esa línea, Armijo (2004), indica que las buenas prácticas de gestión abarcan un conjunto de temas entre los que se consideran: recursos humanos, planificación estratégica y presupuestaria, control de gestión, indicadores de desempeño, tecnologías de la información, calidad de servicio y atención al usuario, y procesos.

En cuanto a iniciativas o proyectos que involucran a personas con discapacidad, la Red de Empresas Inclusivas (REIN, s. f.) destaca que las buenas prácticas deben priorizar aquellas centradas en la persona y basadas en un marco de Derechos Humanos, tal como lo establece y recomienda la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto implica incorporar la sensibilización y concientización sobre la discapacidad, la igualdad de oportunidades, los ajustes razonables, medidas de

accesibilidad, entre otros.

En función de lo expuesto, se presentan algunas buenas prácticas para la gestión de proyectos sociales:

- **Diseño e Implementación de Estrategias que Generen Valor Social.**

En el ámbito de la gerencial social, las estrategias deben enfocarse en establecer y determinar la calidad, el grado de concentración y la combinación de los recursos para el logro de resultados, a fin de alcanzar una situación viable para las personas (Bobadilla, 2021). Las estrategias también deben estar “orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas y que las afirmen como ser humanos y las empoderen como ciudadanos” (Tovar, 2019, p. 19). Es así que las estrategias permiten crear valor social, a través de la generación de bienes y/o servicios, desarrollo capacidades locales y participación en acciones de incidencia política.

- **Adopción de un Enfoque Adaptativo de Gestión.** A diferencia de los enfoques tradicionales de gestión, este enfoque identifica en la necesidad de hacer ajustes a las estrategias y acciones en respuesta a los cambios que sus suscitan en el contexto. Este enfoque promueve la flexibilidad en la gestión para absolver problemas, a través de ajustes necesarios en los proyectos o programas, en tiempos oportunos, para garantizar su eficacia. Este enfoque también está orientado al aprendizaje y cambio organizacional (Licha, como se cita en Centiurion y Baffigo, 2014).

- **Análisis del Entorno.** Debido que los proyectos nunca existen de forma aislada, muchas veces se ven influenciados por diversos factores externos impactarán en el proyecto en un momento determinado. Por lo tanto, para lograr la eficacia en el manejo de esos factores es importante tener una mirada integral del proyecto. Esto implica considerar obstáculos, situaciones de crisis, condiciones o contextos que no son controlables en el proyecto, como los fenómenos naturales, la inestabilidad política, entre otros (BID e INDES, 2018).

- **Reconocimiento de la Importancia del Personal.** El principal activo de una organización es su recurso humano, ya que es el factor clave en la consecución de objetivos en una organización; por lo que contar con personal comprometido y empoderado resulta crucial para superar periodos adversos (Chiavenato, 2017). Para ello, es importante realizar acciones que transmitan y hagan sentir al personal la importancia que tienen para la organización, además de generar un clima organizacional favorable que promueva su empoderamiento (Gallego y Torres, 2021).

### **3.6. Confianza como Factor Clave en la Gestión de Proyectos Sociales**

La confianza es un elemento fundamental en la gestión de programas y proyectos sociales, ya que facilita la cooperación, la acción colectiva y la participación pública. Según el BID (2022), la confianza se define como "la creencia de que otros no actuarán de manera oportunista, no hará promesas que no pueden cumplir [...] ni transgredirán las normas para aprovecharse de otras personas que las respetan" (p. 1). Esta confianza se sustenta en cualidades como la honestidad, la fiabilidad y la buena voluntad, y puede manifestarse a nivel interpersonal, organizacional y gubernamental.

El PNUD (2024) indica que la confianza en las entidades es un pilar esencial para el adecuado desempeño de las sociedades, puesto que la consistencia y predictibilidad de los servicios que brinda una entidad genera confianza en las personas. Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) señala que la confianza es crucial para poner en marcha programas o proyectos que apunten a cambios estructurales, además de promover la cohesión social y fortalecer la participación pública. Por su parte, Ostrom (2014) enfatiza que la confianza puede convertirse en un elemento clave para facilitar la cooperación y la acción colectiva, permitiendo que los individuos superen las barreras que impiden la solución de dilemas sociales y logren mayores beneficios a través de esfuerzos conjuntos. No obstante, la pérdida de confianza, especialmente en las entidades del Estado, se genera ante la ausencia de comunicación y normas compartidas entre los actores de una sociedad para cooperar y superar los dilemas de acción colectiva.

En cuanto a la construcción de la confianza social, Vega et al. (2017) sostienen que uno de los factores que facilita ese camino, son los proyectos o programas que cuentan con un buen diseño y sistemas de monitoreo y evaluación, basados en políticas sociales y económicas bien estructuradas, y con la cogestión y compromiso activo de los sectores e instituciones aliadas. En tal sentido, Sánchez (2017) señala que las principales acciones que las organizaciones e instituciones públicas deben implementar para la generación de la confianza incluyen: escuchar activamente a la población en cuanto a sus deseos y necesidades, cumplir con las promesas y los compromisos asumidos por la organización, hablar con la verdad, involucrar a la población a participar de las intervenciones, y generar resultados que beneficien a las poblaciones y mejoren su calidad de vida y bienestar.



## Capítulo IV: Diseño Metodológico

En este capítulo se presenta el diseño metodológico empleado en la investigación, el cual se basa en un enfoque cualitativo y toma como forma de investigación el estudio de caso, con el propósito de analizar en profundidad la eficacia del proyecto “Una Vida Digna y Sin Violencia” de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022.

Del mismo modo, se detallan las técnicas de recolección de información utilizadas: entrevistas semiestructuradas, encuestas, revisión documental y las notas de campo. Asimismo, se especifican las fuentes de información consideradas, el diseño muestral empleado, las variables y subvariables definidas para el estudio, y se describe el trabajo de campo realizado, incluyendo las consideraciones éticas.

### 4.1. Forma de la Investigación

La presente investigación asume el estudio de caso como forma de investigación, con la finalidad de conocer la eficacia del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022.

Los estudios de caso son una forma de investigación que permite examinar en profundidad y con rigor metodológico un objeto acotado de estudio; por lo que, una de sus ventajas es proporcionar una mirada aguda y certera sobre lo que está pasando en la realidad, más allá de la planificación técnica (Tovar, 2021). Asimismo, su inferencia lógica suele ser “epistemológicamente bastante independiente de la inferencia estadística” (Yacuzzi, como se cita en Tovar, 2021, p. 8), lo que justifica su elección como forma de investigación.

## **4.2. Estrategia Metodológica**

El enfoque metodológico empleado en la investigación es de tipo cualitativo; ya que, como señala Tovar (2021), este enfoque se emplea cuando se busca profundizar en el problema de investigación examinando sus diversas dimensiones y causas. Esto desde una perspectiva que tiene como objetivo principal comprender los significados que las personas le atribuyen a una situación social.

En este caso particular, la metodología cualitativa permite analizar en detalle el proyecto, a partir de la percepción y los significados que los actores involucrados (equipo ejecutor, usuarios y operadores de justicia) asignan a esta iniciativa en el contexto específico de la pandemia por COVID-19. Para lograr este propósito, se utilizaron diversos instrumentos que permiten comprender el problema de investigación de manera integral.

## **4.3. Técnicas de Recopilación de Información.**

Los principales instrumentos empleados en la investigación son las entrevistas semiestructuradas, la encuesta, la revisión documental y las notas de campo, que permiten recoger información sobre el proyecto UVDSV para comprender a profundidad y de manera integral el problema de investigación, a través de las técnicas, los instrumentos empleados y las fuentes de información a las que les fueron aplicadas (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Técnicas de recolección de información e instrumentos utilizados en la investigación*

Técnicas	Instrumentos	Fuente de información
Entrevistas semiestructuradas	Guía de entrevistas	- 6 integrantes del equipo ejecutor del Proyecto - 5 representantes de entidades del sistema de protección frente a la violencia
Encuesta	Cuestionario	22 lideresas con discapacidad
Revisión documental	Matriz Documental	Documentos de gestión del proyecto "Una vida digna y sin violencia y de la ONG Paz y Esperanza
Notas de campo	Cuaderno de campo	- Entrevistas y encuestas - Visitas de campo a la ONG Paz y Esperanza, y observación de talleres participativos, grupo focales, y reuniones de trabajo de las lideresas discapacidad con funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia.

*Fuente:* Elaboración propia.

#### **4.4. Fuentes de Información**

Fuentes primarias:

- 22 mujeres con discapacidad usuarias del proyecto, identificadas como lideresas.
- 6 integrantes de la ONG Paz y Esperanza: 1 director ejecutivo; y 1 directora general del proyecto, 1 analista de monitoreo, 1 coordinadora de zona, 1 promotora y 1 psicóloga del proyecto.

- 5 representantes de entidades del sistema de protección frente a la violencia: 1 oficial de la Policía Nacional del Perú, 1 funcionario del MIMP, 1 operador del CEM - MIMP, 1 funcionario del Ministerio del Interior y 1 funcionario de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Fuentes documentales:

- Documentos del proyecto "Una vida digna y sin violencia": diseño, reportes anuales, informe final, piloto de vigilancia y narrativas de experiencias de cambio de las lideresas.
- Documentos institucionales de la ONG Paz y Esperanza: Plan Estratégico, Encuesta de cultura y clima organizacional y diagnósticos organizacionales.
- Notas de prensa de páginas oficiales del Estado y redes sociales institucionales.
- Registro de cuaderno de campo de entrevistas, encuestas, visitas de campo a la ONG Paz y Esperanza, talleres participativos, grupo focales y reuniones de trabajo de las lideresas con funcionarios públicos.

#### **4.5. Diseño Muestral**

La metodología cualitativa establecida para el presente estudio, conduce a determinar una muestra que considere los criterios de significancia y relevancia, bajo métodos no probabilísticos para el cálculo. Esto permite establecer una cantidad reducida de casos, que, si bien no son representativas, resultan relevantes y necesarias para el propósito de la investigación (Tovar, 2021).

En ese sentido, la muestra está conformada por 33 personas involucradas en el proyecto, quienes participaron en las técnicas de recolección de información: 22 lideresas con discapacidad, 6 integrantes de la ONG Paz y Esperanza, y 5 representantes de entidades del sistema de protección frente a la violencia.

#### **4.6. Definición de Variables**

La investigación cuenta con siete variables, cada una con sus respectivas subvariables y sus definiciones operativas (Tabla 6).

**Tabla 6***Variables y subvariables de la investigación*

Variables	Subvariables	Definición de las subvariables
Variable 1. Buenas Prácticas de Gestión que influyeron en la elaboración de las estrategias implementadas durante la COVID-19	Subvariable 1.1. Prácticas de gestión adaptativa	Prácticas de gestión con enfoque adaptativo, que analizan el contexto y articulan proyectos de la organización.
	Subvariable 1.2. Prácticas de gestión humana	Prácticas de gestión del recurso humano que involucran empatía, liderazgo democrático y espacios dialogo y reflexión.
Variable 2. Estrategias implementadas en la temporada de la COVID-19	Subvariable 2.1. Estrategia de acción humanitaria	Actividades de asistencia humanitaria y protección para aliviar sufrimiento de las lideresas y proteger sus derechos.
	Subvariable 2.2. Estrategia de alfabetización digital	Acciones logísticas y educativas para capacitar a lideresas con discapacidad en entornos digitales.
	Subvariable 2.3. Estrategia de educación virtual	Actividades virtuales de fortalecimiento de capacidades para personal del sistema de protección y equipo del proyecto.
Variable 3. Modelo operativo de empoderamiento en mujeres con discapacidad para el ejercicio del derecho una vida libre de violencia	Subvariable 3.1. Capacidades políticas	Conocimiento adquirido por lideresas con discapacidad sobre violencia y su derecho a vida libre de violencia.
	Subvariable 3.2. Capacidades personales	Capacidades de autonomía, autoconfianza y liderazgo fortalecidas en lideresas con discapacidad.

Variables	Subvariables	Definición de las subvariables
	Subvariable 3.3. Bienestar psicológico	Capacidades de autoaceptación, crecimiento personal y relacionamiento positivo con los demás en las lideresas con discapacidad.
Variable 4. Acciones de incidencia para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y mejoras del sistema de protección frente a la violencia	Subvariable 4.1. Participación social en agendas públicas	Acciones de liderazgo y representación de lideresas con discapacidad para posicionar demandas y generar reformas sociales.
	Subvariable 4.2. Participación en piloto de vigilancia	Acción de veeduría de las lideresas con discapacidad para mejorar la atención en comisarías a mujeres y niñas con discapacidad violentadas.
	Subvariable 4.3. Participación en iniciativas público-sociales	Acciones de participación de lideresas con discapacidad en propuestas innovadoras con el Estado y la sociedad civil.
Variable 5: Fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección para la mejora de servicios	Subvariable 5.1. Conocimientos adquiridos	Conocimiento de los funcionarios y operadores del sistema de protección en género, discapacidad y violencia.
	Subvariable 5.2. Aplicabilidad del conocimiento adquirido	Acciones de mejora implementadas por funcionarios y operadores del sistema de protección, en base a lo aprendido en el proyecto.
Variable 6: Valoración de las usuarias sobre el proyecto una Vida digna y sin violencia para mujeres con	Subvariable 6.1. Valoración de la atención y servicios brindados en el proyecto	Valoración de las lideresas con discapacidad sobre accesibilidad, ajustes razonables y atención del equipo ejecutor del proyecto.

Variables	Subvariables	Definición de las subvariables
discapacidad	Subvariable 6.2. Valoración de la contribución del proyecto en la vida de las lideresas con discapacidad	Valoración de las lideresas con discapacidad sobre aporte del proyecto en su empoderamiento.
Variable 7: Confianza en la ONG Paz y Esperanza	Subvariable 7.1. Factores que generan confianza en la ONG Paz y Esperanza	Elementos que en conjunto generan la confianza de los participantes del proyecto en la ONG Paz y Esperanza.

*Fuente:* Elaboración propia.

#### **4.7. Trabajo de Campo**

Las encuestas dirigidas a las mujeres con discapacidad se llevaron a cabo de manera personalizada a través de medios virtuales. En el caso específico de las mujeres sordas, se contó con la participación de intérpretes de lengua de señas peruanas elegidas por ellas mismas, ya que consideran fundamental que quienes interpreten su mensaje (ideas, percepciones, sentimientos, etc. que se emiten a través de expresiones viso-gestuales) sean personas de su confianza.

Los instrumentos empleados garantizaron la privacidad de la identidad, la integridad de los participantes y la confidencialidad de la información recabada. Para ello, se utilizaron horarios flexibles, y lugares y plataformas virtuales accesibles y seguras para todos los participantes; así como, el consentimiento informado para garantizar su participación libre y voluntaria en la investigación.

## Capítulo V: Hallazgos de la Investigación

En el presente capítulo se presentan los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las variables de investigación, mediante la recolección de información de fuentes primarias y documentales, que incluyen entrevistas semiestructuradas, encuestas personalizadas, registros de cuaderno de campo y revisión de documentos del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" y de la ONG Paz y Esperanza.

Los resultados obtenidos se organizan en cuatro hallazgos principales:

- El primer hallazgo muestra las estrategias implementadas por el equipo ejecutor del proyecto que garantizaron su continuidad durante la pandemia de COVID-19; y destaca las buenas prácticas de gestión organizacional que orientaron el diseño de dichas estrategias.
- El segundo hallazgo evidencia el desarrollo del empoderamiento en las lideresas con discapacidad, demostrado por su participación en acciones de incidencia para el reconocimiento y defensa de sus derechos, así como en mejoras del sistema de protección contra la violencia.
- El tercer hallazgo evidencia el fortalecimiento de capacidades de funcionarios y operadores del sistema de protección que participaron en el proyecto en materia de género, discapacidad y violencia. Asimismo, revela cómo la crisis política y de gobernabilidad del país obstaculiza la aplicación de estos conocimientos para mejorar los servicios de protección a mujeres y niñas con discapacidad víctimas de violencia.
- El cuarto hallazgo muestra cómo la alta valoración del proyecto y la sólida confianza en la ONG Paz y Esperanza por parte de las lideresas y funcionarios y operadores del sistema de protección, generaron un impacto positivo y multidimensional del proyecto.

Los hallazgos también muestran el perfil sociodemográfico de las lideresas con discapacidad, como se detalla a continuación:

- El grupo etario predominante corresponde a mujeres entre 46 y 60 años (45,4%), seguido por aquellas de 61 años a más (36,6%) y las de 18 a 45 años (18,1%).
- En cuanto a su estado civil, la mayoría son solteras (63,6%), mientras que el 18,1% están casadas o conviven con su pareja, el 13,7% se encuentran separadas o divorciadas y solo el 4,5% son viudas.
- El 91,9% de ellas viven con familiares y solo el 9,09% residen solas.
- Respecto a su lugar de origen, el 77,8% de las participantes nacieron en Lima, mientras que el 22,2% provienen de provincias.
- En relación a su discapacidad, el 77,3% tiene una discapacidad física, incluyendo personas de talla baja y aquellas con movilidad reducida, seguido por un 13,6% con discapacidad visual y un 9,1% con discapacidad auditiva. Cabe destacar que la mitad de las participantes (50%) señala que su situación de discapacidad se generó debido a la poliomielitis que padecieron de niñas.
- En el ámbito educativo, se observa que el 36,5% no ha completado la educación escolar, el 36,4% cuenta con estudios superiores incompletos (tanto técnicos, como universitarios) y el 27,3% ha logrado culminar su formación superior, en carreras como derecho, educación y psicología.
- En el aspecto laboral, se evidencia que el 68,2% se encuentra trabajando, la gran mayoría de forma independiente.

Entre los datos del perfil sociodemográfico de las lideresas, resalta la alta incidencia de poliomielitis que generó su discapacidad, que refleja una realidad histórica de salud pública en la población estudiada. La poliomielitis fue un grave problema de salud pública en el Perú durante estas décadas. En los años 70, la enfermedad aún era endémica en el país, con brotes regulares que afectaban principalmente a niños que se encontraban en la primera infancia. La falta de una cobertura de vacunación amplia, informada y sostenida contribuyó a la persistencia del virus (Vadillo, 2021).

## **5.1. Las Estrategias Implementadas en la Temporada de la covid-19, Orientadas por las Buenas Prácticas Organizacionales de Paz y Esperanza, Garantizaron la Continuidad del Proyecto**

En este primer hallazgo se analizan las estrategias implementadas en el proyecto durante la pandemia de COVID-19, así como de las buenas prácticas de gestión organizacional de Paz y Esperanza que orientaron su diseño y ejecución. Esto con el objetivo de garantizar la continuidad del proyecto en uno momentos más críticos para el país y el mundo, en el que se estableció el confinamiento social como medida de emergencia sanitaria, y se generaron nuevas realidades.

A continuación, se presentan las variables y subvariables contempladas en este primer hallazgo:

- **Variable: Buenas Prácticas de Gestión que influyeron en la elaboración de las estrategias implementadas durante la COVID-19**  
Subvariables: prácticas de gestión adaptativa y prácticas de gestión humana
- **Variable: Estrategias implementadas en la temporada de la COVID-19**  
Subvariables: estrategia de acción humanitaria, estrategia de alfabetización digital y estrategia de educación virtual.

### **5.1.1. Buenas Prácticas de Gestión que Orientaron la Elaboración de las Estrategias Implementadas durante la COVID-19**

Las buenas prácticas de gestión organizacional aluden a aquellas acciones interiorizadas por una organización, realizadas de manera sistemática, que influyen en la generación de estrategias para superar situaciones de crisis.

Las prácticas identificadas en la presente investigación se clasifican en dos categorías: (i) prácticas de gestión adaptativa, que dan cuenta de acciones como el análisis del contexto y la articulación de proyectos; y (ii) prácticas de gestión humana, en las que se consideran la empatía y solidaridad con los beneficiarios, liderazgo democrático y la generación de espacios de diálogo y reflexión.

Para el análisis de esta variable, se realizaron entrevistas semiestructuradas (ES) al director ejecutivo de Paz y Esperanza y al equipo ejecutor del proyecto, revisión documental (RD) de distintos documentos de gestión como el Plan Estratégico Institucional, encuestas de Clima y Cultura organizacional, reportes de auditoría interna de gestión y diagnósticos de personal de Paz y Esperanza; y registros del cuaderno de campo (CC) de las visitas realizadas a la organización.

**5.1.1.1. Prácticas de Gestión Adaptativas.** Estas prácticas contemplan dos componentes: el análisis del contexto y la articulación entre proyectos de la organización, con un enfoque de gestión adaptativa.

En cuanto al primer componente, análisis del contexto, se identificó que es una práctica importante para la gestión de Plan Estratégico Institucional de Paz y Esperanza. Este análisis contempla las situaciones sociopolíticas, económicas y ambientales que se suscitan tanto en el país, como en aquellos países de donde proceden las fuentes de financiamiento de la organización (RD1, Plan Estratégico Institucional). Por lo tanto, se constituye un elemento importante en la toma de decisiones de la organización, sobre todo en situaciones complejas o de crisis, y en la planificación de sus intervenciones y futuros proyectos (RD3, Informe de avances del nuevo Plan Estratégico Institucional).

Los directivos de Paz y Esperanza señalaron que esta práctica fue de suma importancia a inicios de la pandemia, ya que permitió dimensionar los potenciales efectos que se producirían en los usuarios del proyecto UVDSV, y solicitar la aprobación del Fondo Fiduciario de la ONU, como financista, en la implementación de soluciones. El director ejecutivo de Paz y Esperanza explicó: “Se hizo un análisis táctico con el equipo ejecutor, lo cual permitió reorientar el presupuesto del proyecto destinado a transportes y alimentos para talleres presenciales, hacia distintas acciones humanitarias, educativas y sobre todo de soporte emocional, esto con autorización del cooperante [Fondo Fiduciario de ONU Mujeres]” (ES1). Por su parte, la directora del proyecto añadió: “Analizamos lo que estábamos viviendo y lo que se venía, tuvimos que ser rápidos y generar nuevas formas de intervención por las

restricciones sanitarias que había, fue un cambio total de lo presencial a lo virtual, incluso el donante nos dijo: ¿van a continuar o no?, porque la mayor parte de proyectos se están cerrando” (ES2). Como resultado de ello, se elaboraron estrategias para garantizar la continuidad del proyecto, considerando la reorientación del presupuesto y la adaptación a las nuevas realidades.

El segundo componente, articulación de proyectos, está relacionado al principio de "agenda abierta" que rige en la organización. Se identificó que este principio está referido a incorporación de nuevas iniciativas o proyectos que surgen como resultado del trabajo de campo. Esto le permite a la organización contar con una cartera de proyectos más amplia que fortalece su sostenibilidad e innovar en situaciones de crisis.

La articulación de proyectos fue fundamental para el desarrollo de una estrategia de acción humanitaria integral, en la cual el proyecto UVDSV se articula con otro proyecto de Primeros Auxilios Psicológicos denominado "Yo Te Escucho", y con las iniciativas de entrega de bonos económicos y asesoría legal que implementó la organización a inicios de la pandemia. Esto permitió brindar una respuesta más eficiente a las necesidades de las lideresas con discapacidad, como principales usuarias del proyecto, además de mostrar la flexibilidad operativa de la organización para responder oportunamente a contextos de crisis; tal como lo afirmaron los directivos: “La agenda siempre ha sido abierta, se amplifica en función de las necesidades de la población... juntamos algunos proyectos para una mejor intervención” (ES1, director ejecutivo de Paz y Esperanza); “Articulamos con el proyecto Yo te escucho [...] también vinieron un par de bonos [económicos] adicionales, por una iniciativa que hubo en Paz para entregar bonos, eso fue de gran ayuda para las mujeres con discapacidad” (ES2, directora del proyecto).

Las prácticas de gestión adaptativa presentadas evidencian la capacidad de Paz y Esperanza para comprender su entorno, tomar decisiones oportunas y coordinar sus recursos en un contexto tan desafiante como la pandemia. El análisis del contexto y tendencias, como parte de la planificación estratégica en la gerencia social, resulta una práctica importante que contribuye en la consecución de objetivos.

Al respecto, Bobadilla (1998) señala que no es posible transformar realidades sin comprender cómo las tendencias o el contexto influyen en el comportamiento de los distintos actores involucrados en cualquier intervención del campo social. Por su parte, Licha (citada por Baffigo y Centurión, 2014) indica que un enfoque adaptativo de gestión es clave para asegurar los resultados esperados en proyectos y/o programas sociales, ya que permite realizar ajustes oportunos y adecuados para adaptarse a distintos contextos.

**5.1.1.2. Prácticas de Gestión Humana.** Estas prácticas están compuestas por tres componentes: (i) empatía y solidaridad con los usuarios, (ii) liderazgo democrático y (iii) generación de espacios de diálogo y reflexión.

En cuanto al primer componente, empatía y solidaridad con los usuarios, se identificó que el 95% del personal de Paz y Esperanza que está fuertemente influenciada por los valores organizacionales: “Amor, Justicia, Integridad y Esperanza”, y que esto les motiva a la búsqueda continua del bienestar de quienes sufren violencia e injusticia (RD5, Encuesta de Cultura Organizacional y Clima Laboral, RD1: Plan Estratégico Institucional). Al respecto el director ejecutivo indicó: “Queremos que quienes trabajen asuman los valores [...] la centralidad son las personas, nos debemos a ellos, es empatizar con ellos [...] no es el proyecto, son las personas, el proyecto es una herramienta” (ES1).

Las entrevistas realizadas muestran que esta práctica orientó al equipo ejecutor a diseñar estrategias enfocadas en la acción humanitaria y la alfabetización digital, a fin de responder a las necesidades y afectaciones identificadas en las líderes con discapacidad durante la temporada de pandemia. Entre las principales se encontraron: (i) la falta de apoyo económico del Estado, ante la ausencia de otorgamiento de bonos, (ii) las brechas de alfabetización digital, por la falta de habilidades digitales y/o tenencia dispositivos (celulares, tablet, laptop, computadoras) e internet que limitaban su interacción en entornos virtuales y su inclusión en las nuevas realidades; y (iii) la ansiedad y tristeza generadas por el fallecimiento de familiares y/o temor de enfermarse de COVID-19.

Al respecto, el equipo señaló lo siguiente: “En el [la] COVID, algunas perdieron a su esposo o familiares directos [...] el tema de la vacunación, también la falta de apoyo del gobierno en tiempo de pandemia, como los bonos” (ES3, integrante del equipo ejecutor del proyecto); “Tampoco sabían manejar zoom o [Google] meet, y tenían mucho miedo o ansiedad por el entorno en el que vivían o porque se enfermaban de COVID” (ES2, directora del proyecto); “Muchas no tenían equipos celulares, ni datos de internet, otras ya no podían seguir trabajando... lo más relevante fue que muchas de ellas atravesaban situaciones difíciles en lo emocional” (ES1, director ejecutivo de Paz y Esperanza).

En el segundo componente, liderazgo democrático, se observó la valoración y respeto de los líderes de Paz y Esperanza sobre las opiniones de sus equipos, indistintamente de los cargos que ocupan, además de cercanía y horizontalidad al conversar con los trabajadores (CC, observación de los líderes de Paz y Esperanza). Esta práctica es bien valorada por el personal de la organización, ya que señalan que la “Gerencia y Liderazgo son bastante fuerte y positivo” (RD, Diagnostico Organizacional Participativo), y que “Paz y Esperanza es reconocida por su personal en tres factores fundamentales para el fortalecimiento organizacional: Confianza, identidad y liderazgo” (RD, Informe de Análisis Interno). Asimismo, se identificó que este componente está establecido en documentos de gestión de la organización, como parte de sus objetivos estratégicos, para consolidar un liderazgo programático y competente que potencie el desempeño laboral (RD, Plan Estratégico Institucional y RD, Informe de Análisis Interno).

Esta práctica fomenta un sentido de empoderamiento y conduce una mayor iniciativa y proactividad en los integrantes de la organización al sentirse confiados que pueden contribuir activamente en los procesos de toma de decisiones y en la resolución de problemas. Asimismo, la cercanía y horizontalidad en la comunicación con sus líderes genera un ambiente de confianza que facilita el intercambio abierto de ideas. Esto se pudo apreciar en el diseño de las estrategias implementadas durante la pandemia, las cuales surgieron de un proceso de co-creación entre el equipo ejecutor del proyecto y los líderes, tal como lo resaltan los directivos: “Nuestro liderazgo promueve opiniones, soluciones y espacios para la crítica constructiva y la

innovación, donde no solo los líderes tienen la respuesta, sino que se construye de manera colectiva con el equipo, así lo hicimos en pandemia” (ES1:2, director ejecutivo de Paz y Esperanza); “La creatividad del equipo y su capacidad ha sido fundamental... juntos trabajamos en las soluciones para que el proyecto continúe cuando empezó la pandemia, pues estuvo pensado para la presencialidad, era cambiar todo” (ES2, directora del proyecto). El liderazgo democrático, como una práctica organizacional de Paz y Esperanza, contribuyó en la mejora del desempeño del equipo ejecutor del proyecto, y fortalece las bases para un desarrollo organizacional más sostenible y adaptativo en el futuro.

El tercer componente es la generación de espacios de diálogo y reflexión que Paz y Esperanza realiza durante muchos años con la finalidad de reforzar los valores institucionales y el trabajo en equipo en su personal. Esta práctica fue muy bien valorada por el equipo ejecutor, quienes resaltaron su importancia para mejorar la intervención del proyecto, además de fortalecer el trabajo como equipo: “Todos los lunes tenemos reuniones de reflexión conjunta para que el personal interiorice por qué hacemos lo que se hace y para qué y quienes lo hacemos” (ES1, director ejecutivo de Paz y Esperanza); “En la temporada de la COVID-19 establecimos un espacio virtual de diálogo y reflexión del monitoreo, su finalidad era identificar lo que necesitaban las beneficiarias y lo que necesitábamos para alcanzar los resultados, eso nos orientaba bastante” (ES3, integrante del equipo ejecutor del proyecto); “Esos tiempos no ayudaron a unirnos como equipo para atender mejor a las mujeres con discapacidad que nos necesitaban” (ES6, integrante del equipo ejecutor del proyecto).

Los espacios de diálogo y reflexión se constituyeron como una especie de incubadora de ideas durante la pandemia, ya que permitió que los miembros del equipo tuvieron la oportunidad de escucharse, debatir, concertar, llegar a acuerdos sobre la ruta de intervención a implementar; y que esta estuviera en función de las necesidades de las usuarias y del equipo para lograr la continuidad del proyecto. Este proceso además de enriquecer la calidad de las decisiones tomadas, promueve un sentido de propiedad y compromiso del equipo con las estrategias a desarrollar. En consecuencia, los espacios de diálogo y reflexión se convirtieron en una herramienta fundamental para la adaptabilidad y resiliencia del equipo y la organización en tiempos

de la COVID-19.

Las prácticas de gestión humana de Paz y Esperanza han demostrado ser fundamentales para mantener un equipo comprometido y empoderado, capaz de adaptarse y responder efectivamente a las necesidades de los usuarios del proyecto en medio de un contexto tan crítico como la pandemia, y así garantizar un proyecto centrado en las personas. Al respecto Chiavenato (2017) señala que el principal activo de una organización es su recurso humano, y que este es un factor importante para alcanzar los objetivos; por lo que contar con personal comprometido y empoderado resulta crucial para superar periodos adversos. Del mismo modo, Gallego y Torres (2021) indican que las prácticas para generar un clima organizacional favorable, son aquellas que transmiten y hacen sentir al personal la importancia que tienen para la organización, y como resultado mejoran el desempeño laboral. Por su parte, Amador y Hereria, (2018), señalan que el liderazgo democrático cobra especial relevancia en tiempos de crisis, ya que genera una conciencia participativa y responsabilidad compartida en los equipos, que les permite desarrollar una profunda comprensión de las dinámicas sociales de los grupos.

En síntesis, la convergencia de las Prácticas de Gestión Humana y las Prácticas de Gestión adaptativa de Paz y Esperanza resultaron ser un factor determinante en la efectividad programática del proyecto UVDSV, ya que la cohesión y empoderamiento del equipo, así como la comprensión del entorno, decisiones oportunas y coordinación de recursos de manera eficaz, proporcionaron un apoyo más comprensivo y contextualizado hacia los usuarios del proyecto. Estas orientaron la formulación e implementación de estrategias de acción humanitaria, alfabetización digital y educación virtual, que, como se verá más adelante, lograron la adaptación y continuidad del proyecto durante la temporada de pandemia.

### **5.1.2. Estrategias Implementadas para la Continuidad del Proyecto UVDSV en la Temporada de la COVID-19**

La presente variable alude a las estrategias implementadas en el proyecto, así como su impacto en la vida de los usuarios y la valoración de estos. Las estrategias

identificadas y analizadas son las siguientes: (i) estrategia de acción humanitaria, (ii) estrategia de alfabetización digital y (iii) estrategia de educación virtual.

Para el análisis de esta variable se realizaron encuestas personalizadas a las lideresas con discapacidad (EC), mediante videollamadas, en las que se contó con el apoyo de intérpretes de lengua de señas peruanas para atender a las lideresas con discapacidad auditiva. Asimismo, se realizaron entrevistas semiestructuradas (ES) al director ejecutivo de Paz y Esperanza, al equipo ejecutor del proyecto y funcionarios y operadores de entidades del sistema de protección; y la revisión documental (RD) de distintos reportes e informes del proyecto.

**5.1.2.1. Estrategia de Acción Humanitaria.** Esta estrategia está referida al conjunto de actividades de asistencia y protección a favor de las lideresas con discapacidad para aliviar su sufrimiento emocional, contribuir a su subsistencia económica y proteger sus derechos durante el confinamiento social por la pandemia. En esta estrategia se desarrollaron las siguientes acciones: (i) entrega de bonos económicos y canastas de víveres, (ii) Primeros Auxilios Psicológicos y (iii) asesoría legal.

Esta estrategia estuvo orientada a responder a las principales afectaciones de las lideresas con discapacidad durante el confinamiento social, como: carencias socioeconómicas, aislamiento de redes de apoyo, invisibilización de las autoridades, carencia de mecanismos de accesibilidad a servicios de protección frente a la violencia, afectación de la salud física y mental, incremento de la violencia, entre otros (Gallego, como se cita en Castellanos-Torres y Caballero, 2020; MESECVI, 2020; De Sousa, 2020; y MINSA 2021).

El equipo ejecutor del proyecto señaló que la pandemia afectó más a las lideresas con discapacidad por la situación de vulnerabilidad que enfrentan, ya que “Algunas perdieron sus empleos, se volvieron más temerosas, perdieron familiares, su salud emocional se resquebrajó [...] tenían comorbilidades que las hacían más propensas a su sufrir enfermedad [...] casi ninguna recibió bono del Estado” (ES2, directora del proyecto).

A continuación, se presentan las acciones desarrolladas y la valoración y opiniones de las usuarias y equipo ejecutor del proyecto:

▪ **Entrega de Bonos Económicos y Canastas de Víveres.** Esta acción tenía el objetivo de contribuir a la subsistencia y seguridad alimentaria de las lideresas ante la falta de protección económica por parte del Estado.

En función de una de las buenas prácticas de gestión identificadas anteriormente en Paz y Esperanza, la articulación de proyectos, se articuló el proyecto con otra iniciativa de acción humanitaria que implementó la organización al inicio de la pandemia. Esto permitió la entrega de bonos económicos por montos aproximados de S/ 140.00 y canastas de víveres valoradas entre los S/ 150.00 y S/ 200.00. Ambos tipos de apoyo fueron entregados a cada lideresa con una periodicidad mensual o bimensual, tal como lo señala la directora del proyecto: “En Paz hubo un proyecto de acción humanitaria que entregaba bonos, por eso se amplió y se entregó por lo menos cinco o seis [bonos y/o canastas] al año [...] parece poco, pero podía ser mucho para ellas. Nos mandaba una foto de lo que compraban” (ES2).

Esta acción fue muy valorada por las lideresas con discapacidad, ya que la encuesta realizada muestra que la totalidad de ellas (100%) señalaron estar totalmente de acuerdo en que los bonos recibidos las hicieron sentir capaces de contribuir a la economía familiar durante el confinamiento. Esto resulta relevante al considerar que el 68,2% de ellas contaba con un trabajo (en su mayoría en modalidad independiente) y lo perdieron debido al confinamiento social por la pandemia. Asimismo, percibieron esta acción como "importante", "de mucha ayuda" y "necesaria" (Tabla 7).

**Tabla 7**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad respecto de los bonos económicos y canastas recibidos en el proyecto durante los primeros meses de la pandemia*

Pregunta sobre los bonos y canastas recibidas en el proyecto
“Fue muy importante porque no estábamos trabajando”. (Lideresa Nro. 4)
“Fue de bastante ayuda, me lo dieron varias veces”. (Lideresa Nro. 6)
“Fue necesario porque no teníamos bono del Estado y estaba sin trabajo. Es una forma de violencia que el Estado no llegue a quienes necesitaban el bono en tiempos de COVID”. (Lideresa Nro. 8)
“Lo recibí varias veces, en mi casa me decían que estoy contribuyendo”. (Lideresa Nro. 17)
“Me ayudaron mucho porque había muchos gastos en la casa”. (Lideresa Nro. 18)

*Fuente:* Elaboración propia.

Los comentarios reflejan la importancia y el impacto positivo que tuvieron estas ayudas para las lideresas en un contexto de crisis económica y sanitaria. El apoyo brindado contribuyó a cubrir gastos básicos del hogar, ya que más del 68% de las lideresas, en su mayoría trabajadoras independientes, vieron severamente afectados sus medios de vida debido a la pérdida, paralización y reducción de empleos como consecuencia del confinamiento social. Esta situación impactó duramente a todas las lideresas, tanto a quienes viven con sus familias (91,9%) como a las que viven solas (9,09%), siendo estas últimas aún más afectadas al ser su único sustento. Es importante resaltar la apreciación de una de las lideresas, quien califica como una forma de violencia por parte del Estado el hecho de no haber llegado con el bono a quienes más lo necesitaban durante la pandemia. Esto evidencia la percepción de desprotección por parte del Estado durante una situación de crisis hacia las poblaciones que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad.

▪ **Primeros Auxilios Psicológicos (PAP).** Esta acción tenía el objetivo de mitigar los impactos emocionales y psicológicos suscitados en las lideresas durante el confinamiento social.

Esta acción se llevó a cabo en articulación con otro de los proyectos de Paz y Esperanza denominado "Yo Te Escucho"<sup>3</sup>, que surgió a inicios de la pandemia con el objetivo brindar soporte emocional y apoyo a la salud mental a personas en situaciones de vulnerabilidad (RD16:3, Presentación Proyecto Yo Te Escucho – Perú). Las sesiones de PAP se realizaron por medios telefónicos y virtuales, contando en algunos casos con el apoyo de intérpretes de lengua de señas peruana para atender a mujeres sordas.

Esta iniciativa tuvo una alta demanda por parte de las lideresas durante el confinamiento social, llegando a momentos en que las psicólogas y voluntarios estuvieron a tiempo completo atendiendo esta necesidad (ES, directora del proyecto). En la encuesta realizada, las lideresas valoraron de manera muy positiva esta acción, ya que el 95,5% señaló estar totalmente de acuerdo en que el soporte emocional brindado, a través de los PAP, les ayudó a afrontar situaciones difíciles, como el duelo, la ansiedad, el estrés y los temores durante el confinamiento. La Tabla 8 muestra algunas de las opiniones que brindaron las lideresas respecto a los PAP recibidos.

---

<sup>3</sup> Ver más del Proyecto "Yo Te Escucho" en: [https://www.facebook.com/Yoteescuchoperu?locale=es\\_LA](https://www.facebook.com/Yoteescuchoperu?locale=es_LA)

**Tabla 8**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad respecto de los Primeros Auxilios Psicológicos recibidos durante el confinamiento*

Pregunta sobre los Primeros Auxilios Psicológicos recibidos
“Fue de gran apoyo porque fueron meses muy complicados”. (Lideresa Nro. 3)
“Tenía mucha ansiedad”. (Lideresa Nro. 8)
“Temía enfermarme, me dio miedo salir”. (Lideresa Nro. 10)
“Mi papá falleció [...] me ayudaron con mi duelo”. (Lideresa Nro. 11)
“Me ayudó bastante, tenía mucho miedo de morir”. (Lideresa Nro. 16)

*Fuente:* Elaboración propia.

Las opiniones presentadas muestran la importancia del apoyo psicológico durante los inicios de la pandemia, sobre todo en grupos poblacionales en situaciones de vulneraciones, como las mujeres con discapacidad. El soporte emocional contribuyó para que las lideresas puedan afrontar el miedo y la ansiedad que les generaba la crisis que se vivía en el país y en el mundo, y también procesar las pérdidas y los duelos que algunas experimentaron.

▪ **Asistencia Legal.** Esta acción brindó orientación y acompañamiento a algunas lideresas que enfrentaron procesos legales relacionados con el fallecimiento de familiares por la COVID-19. Esta actividad también se desarrolló en articulación con el equipo de voluntarios de asesoramiento legal de Paz y Esperanza.

Esta iniciativa permitió brindar atención personalizada a las lideresas que buscaban orientación sobre los trámites y protocolos sanitarios en caso de fallecimiento de un familiar, así como información sobre el reclamo de bienes y derechos. Al respecto, la directora del proyecto señaló: “Nos llamaban porque morían sus familiares y el MINSA quería llevarse los cuerpos [...] ellas no querían entregar los DNI y nos decían señorita ¿qué puedo hacer? [...] Si mi esposo se murió por el

COVID, ¿cómo reclamo mis bienes? ¿cómo entierro a alguien que ha muerto en mi casa y tiene COVID-19?".

Esta acción fue muy apreciada por las lideresas que atravesaron estas circunstancias, ya que les ayudó a afrontar los desafíos legales por la muerte de sus familiares en el contexto de la pandemia, tal como lo indican: "La ayuda que me brindaron fue buena, pues no sabía lo que tenía que hacer cuando murió mi papá" (lideresa nro. 3); "Me ayudó mucho, porque perdí a mi esposo por COVID" (lideresa nro. 17).

La valoración positiva de las lideresas que recibieron esta ayuda demuestra la relevancia y el impacto de este tipo de intervenciones en un contexto de crisis sanitaria y emocional. Asimismo, es probable que la desprotección del Estado en situaciones de crisis, manifestada en opiniones anteriores por las lideresas, haya ocasionado desconfianza en las instituciones públicas, lo cual conllevó a buscar ayuda legal en el proyecto.

En resumen, las estrategias de acción humanitaria implementadas en el proyecto demostraron ser fundamentales para atender las necesidades más apremiantes de las lideresas con discapacidad durante la pandemia, tanto en lo económico, emocional y legal. La articulación entre diferentes iniciativas, la pertinencia de las acciones y la valoración positiva de las usuarias reflejan la eficacia de esta estrategia.

**5.1.2.2. Estrategia de Alfabetización Digital.** Esta estrategia comprende el conjunto de acciones logísticas y educativas orientadas a desarrollar la capacidad de las lideresas para desenvolverse en un entorno digital.

Las acciones realizadas implicaron la compra y asignación de dispositivos digitales (celulares smartphone y tablets) y datos de internet; elaboración de materiales de capacitación con metodología adaptada y ajustes razonables; y capacitaciones sobre el uso y manejo de equipos tecnológicos, plataformas y

aplicaciones virtuales (Zoom, Google Meet, WhatsApp, entre otras). Esto representó un gran reto para la organización, ya que fue la primera experiencia de Paz y Esperanza en alfabetización digital de personas con discapacidad de manera no presencial (ES2, directora del proyecto). En ese sentido, la labor de monitoreo resultó fundamental para identificar los puntos críticos, la metodología de aprendizaje a utilizar y las preferencias de las lideresas (ES3, integrante del equipo ejecutor).

Un aspecto destacado por las lideresas fueron las adaptaciones metodológicas empleadas en las capacitaciones, las cuales garantizaron su accesibilidad. Entre las principales, se encontraban las sesiones personalizadas que tuvieron el objetivo de nivelar los conocimientos de algunas lideresas que no sabían utilizar un celular inteligente para tomar fotos, grabar, interactuar en aplicaciones, etc. (ES4, integrante del equipo ejecutor). Otra de las adaptaciones fue la participación de intérpretes de lengua de señas peruana para las lideresas con discapacidad auditiva y el uso de recursos visuales (dibujos o láminas) cuando la pantalla del celular no permitía identificar adecuadamente las señas del intérprete (RD13, informe de evaluación final).

Esta estrategia fue valorada positivamente por las lideresas, ya que la encuesta realizada muestra que más del 90% manifestó que las herramientas tecnológicas y las capacitaciones les permitieron desarrollar habilidades para interactuar en entornos virtuales. Asimismo, las opiniones vertidas en la encuesta indican calificativos como "gratitud", "utilidad" y "aprendizaje" (Tabla 9).

**Tabla 9**

*Opinión de las lideresas con discapacidad sobre la estrategia de alfabetización digital*

Pregunta sobre la alfabetización digital
"Fue muy útil porque con la COVID todo era por zoom o meet". (Lideresa Nro. 8)
"Las clases [de alfabetización digital] me ayudaron, fue una bendición". (Lideresa Nro. 15)
"Me enseñaron zoom y vender a través de internet". (Lideresa Nro. 17)
"Aprendí a usar zoom". (Lideresa Nro. 19)
"Gracias a eso usé más internet, aprendí a usar zoom, antes me negaba a usar internet". (Lideresa Nro. 20)
"Aprendí a conectarme por zoom para capacitarme". (Lideresa Nro. 22)

*Fuente:* Elaboración propia.

Los datos y opiniones recopilados indican que la estrategia de alfabetización digital fue eficaz en el desarrollo de habilidades digitales de las lideresas, siendo percibida como un valioso apoyo que les permitió adaptarse a las nuevas realidades surgidas durante la pandemia. Estas habilidades no solo aseguraron su inclusión en entornos virtuales, sino que también garantizaron su continuidad y participación activa en el proyecto durante el período de confinamiento, lo cual resultó crucial para mantener los objetivos del mismo.

Por otra parte, estas competencias también contribuyeron a la autonomía y, consecuentemente, al empoderamiento de las lideresas, tal como se refleja en el testimonio de un funcionario del sistema de protección: "Con algunas de ellas he chateado por WhatsApp para coordinar, considerando que son personas ciegas [...], hemos tenido capacitaciones virtuales, o sea, se da una interacción digital como se haría con cualquier servidor público, no hemos tenido limitaciones" (ES9, funcionario del Ministerio del Interior). Este testimonio evidencia cómo las lideresas con habilidades digitales son capaces

de participar plenamente en las actividades virtuales del proyecto y comunicarse eficazmente con los funcionarios públicos, sin que su condición represente un obstáculo.

**5.1.2.3. Estrategia de Educación Virtual.** Esta estrategia tuvo el objetivo de rediseñar las actividades de fortalecimiento de capacidades, de presenciales a virtuales, dirigidas al personal del sistema de protección y al equipo ejecutor del proyecto.

En cuanto al rediseño de actividades dirigidas a funcionarios y operadores del sistema de protección, se consideró la implementación de diplomados y asesorías virtuales, con una metodología sincrónica y asincrónica. Las sesiones asincrónicas se realizaron mediante módulos educativos a distancia (videos, lecturas, materiales complementarios, foros de debates y opiniones) en los que los participantes tenían la facilidad de acceder en cualquier horario dentro de las fechas límites establecidas para cada módulo; mientras que las sesiones sincrónicas se realizaron mediante videoconferencias en vivo y en directo con la finalidad de establecer contacto con los docentes para reforzar conocimientos y absolver dudas, así como promover la interacción entre los participantes de los diplomados (ES, directora del proyecto).

Esto fue muy bien valorado por los funcionarios y operadores del sistema de protección, quienes casi en su totalidad habían iniciado la modalidad laboral de teletrabajo (RD13, informe de evaluación final), tal como lo indicó uno de los participantes: "El diplomado estuvo acorde a nuestras nuevas realidades, pues todo se hacía desde casa y fue muy bueno [...] así nos podíamos capacitar y actualizar sin perder tiempo" (ES7, funcionario de la Municipalidad de Lima).

En el caso de las actividades para el equipo ejecutor del proyecto, se implementó el curso "Procesos educativos virtuales y a distancia" con el propósito de elaborar propuestas que contribuyan a la continuidad del proyecto durante el confinamiento social (ES1, director ejecutivo de Paz y Esperanza). Esto resultó favorecedor para los integrantes del equipo, quienes señalaron haber realizado algunos aportes y cambios en los Planes Operativos Anuales (POA) del proyecto,

como, por ejemplo, la implementación del monitoreo virtual y telefónico, a través de encuestas y entrevistas: "Se tuvo que modificar el POA, capacitarnos ayudó mucho en ese proceso [...] también el monitoreo se realizó por teléfono, la metodología perduró un año más por la COVID, luego se cambió a una híbrida, teléfono y presencial" (ES4, integrante del equipo ejecutor).

Las opiniones evidencian que el rediseño de las actividades formativas fue clave para adaptar el proyecto a las nuevas realidades impuestas por la pandemia. La valoración positiva de los participantes y los cambios implementados por el equipo ejecutor sugieren que esta estrategia fue acertada y contribuyó a la continuidad y mejora del proyecto en un contexto de crisis. Al respecto, Bobadilla (2021) indica que las estrategias representan el camino que señala cómo se logrará un objetivo y, a su vez, le da consistencia al comportamiento de los individuos y permite la combinación de los recursos a fin de alcanzar una situación viable y favorable. Asimismo, Tovar señala que, en la gerencia social, las estrategias deben considerar "mejorar la calidad de vida de las personas y que las afirmen como ser humanos y las empoderen como ciudadanos" (2019, p. 19).

En suma, el análisis del presente hallazgo evidencia que las buenas prácticas de gestión organizacional de Paz y Esperanza y las estrategias de acción humanitaria, alfabetización digital y educación virtual implementadas durante la pandemia garantizaron la adaptación y continuidad del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" (UVDSV), así como la participación sostenida de las y los usuarios.

Por un lado, las buenas prácticas de gestión permitieron que la organización comprendiera su entorno, tomara decisiones oportunas y coordinara sus recursos de manera estratégica para mejorar y potenciar la intervención del proyecto UVDSV (prácticas de gestión adaptativa). Del mismo modo, demostraron ser fundamentales para mantener un equipo comprometido y empoderado, capaz de co-crear soluciones innovadoras centradas en las personas (prácticas de gestión humana).

Las prácticas señaladas orientaron el diseño e implementación de las estrategias del proyecto, las cuales evidencian la capacidad de respuesta de la organización para adaptar metodologías y responder acertadamente a las principales

necesidades de las y los usuarios del proyecto. La estrategia de acción humanitaria contribuyó de manera oportuna a la subsistencia económica, protección de derechos y mejora del bienestar emocional de las lideresas, sobre todo en momentos críticos, como al inicio del confinamiento social. La estrategia de alfabetización digital permitió que las lideresas desarrollaran habilidades digitales que aseguraron su inclusión e interacción en entornos virtuales y su participación sostenida en el proyecto, también contribuyó en su autonomía y empoderamiento. La estrategia de educación virtual facilitó el fortalecimiento de capacidades técnicas del personal de entidades del sistema de protección, quienes estuvieron bajo la modalidad de teletrabajo; y promovió la implementación de mejoras y adaptaciones en los POA del proyecto, por parte del equipo ejecutor, en un contexto de nuevas realidades, en el que se incrementó el uso de herramientas digitales y de comunicación.

En definitiva, este hallazgo muestra la importancia de la capacidad de respuesta de una organización en contexto de crisis para garantizar la continuidad de sus intervenciones y responder a las principales necesidades de sus usuarios, considerando sus situaciones de vulneración. Esto mediante el diseño e implementación de estrategias centradas en la persona, orientadas por buenas prácticas de gestión organizacional, para enfrentar de manera creativa los distintos desafíos generados por la crisis.

## **5.2. Las Lideresas con Discapacidad Empoderadas Participan en Acciones de Incidencia y Logran Avances Concretos en el Reconocimiento y Defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como Mejoras en el Sistema de Protección Frente a la Violencia**

Este segundo hallazgo analiza el modelo operativo empleado para el desarrollo del empoderamiento de las lideresas con discapacidad, principales usuarias del proyecto. Asimismo, evidencia el empoderamiento de estas mujeres mediante su participación en acciones de incidencia y en los logros obtenidos para: (i) el reconocimiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, y (ii) las mejoras de los servicios del sistema de protección frente a la violencia contra

mujeres y niñas con discapacidad.

Este hallazgo guarda relación con el tercer resultado inmediato del proyecto que estableció como meta: “Lideresas con discapacidad empoderadas participan en procesos de vigilancia ciudadana y seguimiento a políticas públicas locales, regionales y nacionales, que les permitirá evaluar aspectos de la gestión pública y formular recomendaciones para mejorar su desempeño” (RD11, Reporte año 3 del proyecto).

A continuación, se presentan las variables y subvariables contempladas en este primer hallazgo:

- **Variable: Modelo operativo en el empoderamiento en mujeres con discapacidad para el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia**  
Subvariables: capacidades políticas, capacidades personales, y bienestar psicológico
- **Variable: Acciones de incidencia para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y mejoras del sistema de protección frente a la violencia**  
Subvariables: participación social en agendas públicas, participación en piloto de vigilancia para la mejora de atención con comisarías y participación en iniciativas público-sociales.

#### ***5.2.1. Modelo Operativo en el Empoderamiento en Mujeres con Discapacidad para el Ejercicio del Derecho a una Vida Libre de Violencia***

Esta variable analiza el proceso de empoderamiento de las lideresas, a través de un modelo operativo conformado por tres componentes: (i) desarrollo de capacidades políticas, que se refiere a la adquisición de conocimiento sobre violencia y el derecho a una vida libre de violencia; (ii) fortalecimiento de capacidades personales, que se enfoca en fortalecer la autonomía, la autoconfianza y el liderazgo; y (iii) promoción del bienestar psicológico, que se centra en trabajar la aceptación de

la situación de discapacidad y valía personal, crecimiento personal y relacionamiento positivo.

Esta variable guarda relación con uno de los resultados inmediatos del proyecto: "Las mujeres con discapacidad fortalecidas en el conocimiento, ejercicio y defensa de sus derechos, participan en el diseño e implementación de estrategias, acciones, y políticas públicas orientadas a la prevención y reducción de la violencia" (RD11, Reporte año 3 del proyecto).

Para el análisis de esta variable se realizaron encuestas personalizadas a las 22 lideresas con discapacidad del proyecto (en adelante lideresas), entrevistas semiestructuradas (ES) a los integrantes del equipo ejecutor del proyecto y operadores y funcionarios del sistema de protección, así como revisiones documentales (RD) de reportes, informes y narrativas del proyecto. Las encuestas personalizadas se realizaron vía telefónica, presencial o por videollamada, y en el caso de las lideresas con discapacidad auditiva, se contó con la participación de intérpretes de lengua de señas peruana. Es importante resaltar que la elección de las intérpretes de lengua de señas peruana fue realizada por las mismas lideresas sordas, ya que para ellas es crucial que quien interprete su mensaje sea alguien en quien confíen: "No puede ser cualquier intérprete [...] pues ella es mi voz ante los demás" (Lideresa nro. 4) y "Ella me entiende [...] no todas las palabras son fáciles de interpretar [...] ella me conoce de años, eso ayuda" (Lideresa nro. 6).

**5.2.1.1. Capacidades Políticas.** Las capacidades políticas se refieren al conocimiento adquirido sobre la violencia (tipos, factores de riesgos, entre otros) y el conocimiento del derecho a una vida libre de violencia.

La propuesta para el desarrollo de estas capacidades se materializó a través del curso "Discapacidad, Enfoque de Género y Violencia de Género", compuesto por tres módulos educativos que abordaron temas como: modelo social de la discapacidad, el derecho a una vida libre de violencia, factores de riesgo de la violencia, ruta de denuncia, legislación y normatividad en violencia basada en género, elaboración de propuestas de incidencia, oratoria y habilidades blandas. El propósito

fundamental de este curso fue formar lideresas con discapacidad capaces de hacer incidencia respecto de la violencia en mujeres y niñas con discapacidad ante funcionarios del sistema de protección (ES2, directora del proyecto).

La encuesta realizada a las lideresas muestra que el 100% ha desarrollado su capacidad para identificar y tipificar la violencia, conocer el funcionamiento del sistema de protección y la responsabilidad del Estado en implementar medidas de accesibilidad para el ejercicio de sus derechos. Además, el 86,3% considera que siente capaz de realizar acciones de incidencia por el derecho a una vida libre de violencia. La Tabla 10 muestra las opiniones de las lideresas sobre el aprendizaje adquirido en función de su derecho a una vida libre de violencia.

**Tabla 10**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre lo aprendido respecto de su derecho a una vida libre de violencia*

Pregunta sobre el aprendizaje adquirido
“Denunciar, defendernos. Que deben hacernos caso cuando vamos a la comisaría”. (Lideresa Nro. 3)
“Nuestros derechos nadie nos regala, son inherentes a nosotras”. (Lideresa Nro. 6)
“Soluciones frente a la violencia, tenemos un montón de leyes, pero solo queda en el papel”. (Lideresa Nro. 9)
“Yo cuando estuve casada tuve violencia sexual, pensaba que era normal y en las charlas aprendí que nadie debe obligarme”. (Lideresa Nro. 10)
“Tengo más información para orientar a otras mujeres con discapacidad para que no se queden calladas ante hechos de violencia y que incidan en las instituciones [y] nos sean accesibles ante hechos de violencia”. (Lideresa Nro. 12)
“Me ha hecho conocer mis derechos, a no tener miedo, a no callar las injusticias. Fue un espacio de aprendizaje”. (Lideresa Nro. 13)
“Aprendí que sufría violencia verbal”. (Lideresa nro. 18)

*Fuente:* Elaboración propia.

Las opiniones de las lideresas evidencian un aprendizaje significativo y una mayor conciencia sobre su derecho a una vida libre de violencia. Este aprendizaje no solo se limita a un conocimiento teórico, sino que también contribuye a un empoderamiento personal y colectivo, tal como lo corrobora uno de los funcionarios del sistema de protección que contó con la participación de las lideresas en distintas actividades de sensibilización y difusión de información: "El dominio de la temática [derecho a una vida libre de violencia] era muy bueno, sabían todas las normativas, sabían todas las terminologías, sabían las formas de interactuar con las personas con discapacidad, muy buen manejo" (ES9, funcionario del Ministerio del Interior).

El análisis de los datos recopilados evidencia un avance significativo de las lideresas en el desarrollo de capacidades políticas para ejercer su derecho a una vida libre de violencia, en comparación con la línea base del proyecto. Al inicio del proyecto, el 80% de las lideresas no identificaba factores de riesgo ni causas de la violencia, además de desconocer el marco normativo de protección de sus derechos y las rutas de denuncia (RD15, Informe de línea de base del proyecto). Sin embargo, al finalizar el curso "Discapacidad, Enfoque de Género y Violencia de Género", el 100% de ellas demostró haber adquirido competencias que les permiten ejercer su derecho a una vida libre de violencia, identificar situaciones de violencia y reconocer la responsabilidad del Estado como garante de este derecho.

El desarrollo de capacidades políticas resulta fundamental en un contexto donde las mujeres con discapacidad enfrentan un riesgo cuatro veces mayor de sufrir violencia, especialmente de tipo sexual, debido a su condición (Parlamento Europeo, como se cita en Valega, 2018). Este escenario se agrava por la persistencia de estereotipos y prejuicios culturales, discriminación, relaciones de poder desiguales y barreras de accesibilidad que limitan el ejercicio de sus derechos (Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2016; Soler, Texeira y Jaime, 2008).

En este marco, la propuesta formativa "Discapacidad, Enfoque de Género y Violencia de Género" ha demostrado ser eficaz para fortalecer las capacidades

políticas de las lideresas para el desarrollo de su empoderamiento y contribuir al ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia. Esto se alinea con lo señalado por Kabeer (1999), quien define el empoderamiento como un proceso de expansión de las capacidades para tomar decisiones estratégicas en la vida, especialmente en contextos donde el desarrollo de estas capacidades ha sido negado anteriormente. De manera complementaria, Lagarde (como se cita en el Observatorio Estatal de la Discapacidad, 2018) sostiene que el empoderamiento implica estar informada y consciente de los derechos propios, como parte integral de un proceso de transformación personal y social.

**5.2.1.2. Capacidades Personales.** Esta referida al fortalecimiento de la autonomía, autoconfianza y liderazgo de las lideresas para impulsar su empoderamiento, a través de diversas actividades individuales y colectivas.

▪ **Autonomía.** Esta capacidad se refiere a la aptitud de las lideresas para tomar sus propias decisiones y ejercer su derecho a una vida libre de violencia.

La encuesta realizada revela que más del 90% de las lideresas afirman haber fortalecido significativamente su autonomía gracias a su participación en el proyecto. Entre las principales acciones que evidencian este fortalecimiento se destacan: (i) tomar sus propias decisiones basándose en el conocimiento de sus derechos (95,5%), y (ii) realizar denuncias ante hechos de violencia sin necesidad de intermediarios (90,9%). En cuanto a la percepción sobre el fortalecimiento de su autonomía, las lideresas indican tener una "mejor actitud" y "mayor decisión" para tomar sus propias decisiones y reaccionar ante actos de violencia contra ellas (Tabla 11).

**Tabla 11**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su autonomía para ejercer su derecho a una vida libre de violencia*

Pregunta sobre el fortalecimiento de su autonomía
“He ganado información [...] tengo una mejor actitud para presentar una denuncia para mí u otras personas”. (Lideresa Nro. 2)
“Tengo más conocimiento legal, eso me ayuda a decidir”. (Lideresa Nro. 4)
“Me siento más decidida de hacer mis cosas por todo lo que me han aconsejado”. (Lideresa Nro. 5)
“Antes dejaba que otros decidieran por mí, ahora yo decido lo que quiero y yo tomo mis decisiones”. (Lideresa Nro. 8)
“Me ha servido para mi vida en familia, para decidir y defenderme”. (Lideresa Nro. 9)
“No permitir que haya violencia contra mí”. (Lideresa Nro. 12).

*Fuente:* Elaboración propia.

Las opiniones reflejan un fortalecimiento significativo de la autonomía en las lideresas para ejercer su derecho a una vida libre de violencia. Esto se manifiesta tanto a nivel de conocimientos como en acciones concretas, permitiéndoles tomar sus propias decisiones, enfrentar situaciones de violencia y apoyar y orientar a otras personas que enfrentan situaciones similares. Estos resultados son cruciales para la prevención y erradicación de la violencia en sus vidas, ya que generan un impacto positivo a nivel individual y en su entorno familiar y comunitario.

▪ **Autoconfianza.** Esta capacidad se refiere a la seguridad que tienen las lideresas para ejercer su derecho a una vida libre de violencia.

En la encuesta realizada, el 100% de las lideresas indicó que la confianza en sí mismas se fortaleció mucho gracias al proyecto. Esto les ha permitido adquirir mayor seguridad para abordar abiertamente el tema de la violencia (90,9%) y afrontar

la violencia hacia ellas u otras personas con discapacidad (86,4%). Asimismo, las lideresas vinculan el fortalecimiento de su autoconfianza con la percepción de sentirse "fuertes" y con "menos temor" para ejercer sus derechos (Tabla 12).

**Tabla 12**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su autoconfianza para ejercer su derecho a una vida libre de violencia*

Pregunta sobre el fortalecimiento de su autoconfianza
"Me siento más segura y firme, ya no me siento débil, me siento fuerte y empoderada". (Lideresa Nro. 3)
"Me he ido empoderando gracias al proyecto, ya no tengo miedo". (Lideresa Nro. 5)
"Ya puedo hablar en público". (Lideresa Nro. 11)
"Antes era temerosa o me ponía a llorar o deprimía. Ahora si me cierra la puerta el gerente [municipal], busco al alcalde, le pediría razones por que no se puede". (Lideresa Nro.14)
"Tengo más libertad para expresarme. Me prestan más atención". (Lideresa Nro. 15)
"Que no debo sentir miedo a denunciar. Que no me debo callar" (Lideresa Nro. 19)
"Me siento en la capacidad de poder dar esos talleres, que estamos dando también al Ministerio del Interior el cual también están muy contentos ellos". (RD13, Informe de evaluación final, opinión de lideresa)

*Fuente:* Elaboración propia.

Las opiniones de las lideresas expresan un cambio en su percepción de sí mismas, pasando de sentirse débiles o temerosas a sentirse fuertes y seguras, lo que demuestra que también ha habido un impacto positivo en su autoestima. De igual manera, manifiestan una mayor seguridad para expresarse y hablar en público sobre temas de violencia, tal como lo resaltó uno de los funcionarios del sistema de protección: "Me sorprendió el dominio que tenían, su seguridad [...] otra cosa es hablarle a treinta, cuarenta, cincuenta profesionales de la institución [Ministerio del Interior] y efectivos policiales [...] su desempeño fue bastante óptimo, el impacto que

tuvieron en ambos grupos fue bastante grande" (ES9, funcionario del Ministerio del Interior).

Esto refleja que el fortalecimiento de la autoconfianza en las lideresas no solo tiene un impacto individual, sino también social, ya que les permite asumir roles protagónicos y multiplicar sus conocimientos y habilidades comunicativas con otras personas e instituciones, apuntando a un cambio social más amplio.

▪ **Liderazgo.** Esta referida a la influencia que ejercen las lideresas ante sus colectivos y autoridades para hacer valer su derecho a una vida libre de violencia.

La encuesta realizada muestra que el 86,4% de las lideresas ha fortalecido significativamente su liderazgo gracias a su participación en el proyecto. Este fortalecimiento lo relacionan con el desarrollo de habilidades blandas, como el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el diálogo, entre otras (90,9%); la capacidad de brindar orientación y apoyo a otras mujeres con discapacidad para el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia (86,4%); y la promoción del trabajo en equipo en las asociaciones a las que pertenecen (45,5%). La Tabla 13 presenta algunas opiniones de las lideresas respecto al fortalecimiento de su liderazgo.

### Tabla 13

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre el fortalecimiento de su liderazgo para ejercer su derecho a una vida libre de violencia*

Pregunta sobre el fortalecimiento de su liderazgo
“Puedo guiar a otras personas con discapacidad”. (Lideresa Nro. 1)
“Aconsejo a otras mujeres de talla baja, porque muchas veces tienen ilusión de estar con hombres de talla promedio, pero ellos la ocultan. Las mujeres de talla baja suelen tener más violencia psicológica” (Lideresa Nro. 6).
“En mi organización les hablo, aconsejo a las chicas sobre los derechos que tenemos las personas con discapacidad, que no estamos pidiendo un favor, es nuestro derecho”. (Lideresa Nro. 7).
“Tengo liderazgo para orientar y dialogar”. (Lideresa Nro. 10)
“Ahora puedo ayudar a otras personas con discapacidad que sufren violencia”. (Lideresa Nro. 18)

*Fuente:* Elaboración propia.

En función de las opiniones de las lideresas, se destaca un liderazgo enfocado en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, mediante su capacidad para orientar, aconsejar y guiar a otras personas con discapacidad en temas relacionados con sus derechos y la violencia. Si bien su capacidad de influencia no se evidencia de manera directa, sí promueve la creación de redes de apoyo y solidaridad entre ellas. Esto contribuye de manera sustancial en el empoderamiento colectivo de las mujeres con discapacidad y para la prevención de la violencia en sus vidas, a través de un efecto multiplicador.

En resumen, las capacidades personales de las lideresas evidencian una autonomía, autoconfianza y liderazgo más fortalecidos para ejercer su derecho a una vida libre de violencia. Esto representa un avance notable en comparación con la línea base del proyecto, donde solo el 33% de ellas manifestaba gozar de una vida independiente, entendida como la toma de decisiones y el liderazgo para atender las necesidades de personas con discapacidad dentro de su comunidad y organizaciones

(RD15:6, Informe de línea de base). Aunque esto no evidencia una relación directa entre la vida independiente y el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia, al finalizar el proyecto, más del 90% de las lideresas afirma haber logrado diversos objetivos como: tomar sus propias decisiones para ejercer su derecho a una vida libre de violencia, afrontar situaciones de violencia, realizar denuncias sin intermediarios, expresarse con seguridad sobre el tema, y orientar y apoyar a otras mujeres con discapacidad.

Estos resultados coinciden con lo planteado por Chalier y Caubergs (2007), quienes señalan que el empoderamiento individual implica una mayor autonomía y autodeterminación para lograr mejores elecciones en la vida; y con Rowlands (como se cita en Santana, 2006), quien indica que la dimensión personal del empoderamiento implica desarrollar el sentido del yo, la autoconfianza y la capacidad individual. Asimismo, concuerda con lo señalado por Sharma (como se cita en Batiwala, 1997), quien afirma que el empoderamiento en mujeres se trata de un proceso de transformación personal y social, que orienta el cambio de la naturaleza y la dirección de las fuerzas sistémicas que excluyen a las mujeres y a otras poblaciones en desventaja en un determinado contexto; y con López y Valera (2009), quienes mencionan que a través del empoderamiento las mujeres se convierten en agentes de cambio, capaces de transformar su situación. Además, se alinea con León (2013), quien señala que el empoderamiento de las mujeres les permite tener una mejor imagen de sí mismas y conocimientos sobre sus derechos y capacidades.

En función de lo expuesto, es importante destacar que, si bien el fortalecimiento de las capacidades políticas y personales de las lideresas promueve su empoderamiento, es la puesta en práctica de esas capacidades lo que consolida y evidencia el logro de este proceso. En el apartado 5.2.2. "Acciones de Incidencia para el Ejercicio de Derechos de las Personas con Discapacidad y Mejoras del Sistema de Protección Frente a la Violencia", se muestra cómo estas capacidades se materializaron en acciones concretas, como la participación de las lideresas en agendas públicas, en la implementación de un proyecto piloto de vigilancia para mejorar la atención en comisarías y en iniciativas público-sociales en colaboración con entidades públicas, con el objetivo de incidir en el reconocimiento y la defensa de

los derechos de su colectivo.

**5.2.1.3. Bienestar Psicológico.** Este componente está referido a la aceptación de la situación de discapacidad y al fortalecimiento de la valía personal de las lideresas, así como a su crecimiento personal y al desarrollo de un relacionamiento positivo. Las lideresas y el equipo ejecutor del proyecto consideran este componente como el más trascendental, debido al trabajo interno e introspectivo realizado para lograrlo.

Las acciones de bienestar psicológico se llevaron a cabo mediante sesiones grupales e individuales, en modalidades tanto virtuales como presenciales, conducidas por una psicóloga. Estas sesiones se realizaron de forma periódica y sostenida durante los tres años de ejecución del proyecto. En las sesiones grupales se desarrollaron habilidades para el relacionamiento positivo (manejo de emociones, establecimiento de límites saludables, entre otras) y elaboración de planes de vida, que les permitieran afrontar con resiliencia situaciones de violencia, desafíos y afectaciones a las que se veían expuestas. En las sesiones individuales, se trabajó la aceptación de la situación de discapacidad y valía personal, como parte de las circunstancias de la vida y de sus vulneraciones, con sus dificultades y potencialidades, para desarrollar una conducta de afrontamiento práctica que contribuya a una vida plena. Algunas de las sesiones individuales se llevaron a cabo mediante visitas domiciliarias, con el propósito de brindar acompañamiento y soporte emocional a las lideresas que atravesaron procesos de duelo o enfermaron durante la pandemia de COVID-19. En total, se registraron 440 sesiones individuales y 36 grupales.

El equipo ejecutor señaló dos aspectos esenciales que motivaron la implementación de las sesiones psicológicas en el proyecto: (i) la falta de aceptación de su discapacidad y (ii) la discriminación y/o situaciones de violencia experimentadas. Al respecto señalaron: "Muchas de ellas tienen temas internos, como su aceptación de la discapacidad, eso son obstáculos para su empoderamiento" (ES5, integrante equipo ejecutor); "Ellas tenían problemas para aceptarse como

personas con discapacidad [...] sin el soporte de la parte emocional es bien difícil empoderar a una mujer con discapacidad" (ES2, directora del proyecto). Asimismo, la documentación del proyecto indica que varias de las lideresas llegaron con afectaciones en su salud mental debido al maltrato y la discriminación que habían sufrido durante varios años, sin haber recibido ningún servicio de soporte emocional o asesoría psicológica (RD14, Experiencias de cambio y narrativas de lideresas con discapacidad).

Las sesiones psicológicas se realizaron en dos etapas. En la primera, se trabajaron las experiencias negativas mediante narrativas grupales, lo que permitió desarrollar un vínculo cercano entre las participantes. En la segunda etapa, se fortaleció su valía personal y se les motivó a alcanzar la meta de ser lideresas a través de su crecimiento personal y el establecimiento de metas en sus vidas, tal como señala la psicóloga del proyecto:

Primero trabajamos juntas en re ordenar sus experiencias de dolor, narraban como habían sido tratadas, abrieron su corazón, se identificaron entre ellas, fueron sesiones muy emotivas, eso las conectó, se animaban, se reforzaban la una a la otra, formamos un vínculo [...] luego trabajamos su aceptación, su valor personal, creer en ellas fue la clave [...] también su deseo de superación y motivación para alcanzar sus metas, nada las detenía, interiorizaron su misión de ser lideresas (ES6, psicóloga del proyecto).

La encuesta realizada muestra que el 100% de las lideresas resaltan que las sesiones con la psicóloga les ayudaron a mejorar su bienestar psicológico. Asimismo, señalan que su percepción sobre ellas mismas ha cambiado, pues ahora "se aceptan tal como son" y no sienten "vergüenza" ni "temor" de cómo las vean los demás (Tabla 14).

**Tabla 14**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre la mejora de su bienestar psicológico*

Pregunta sobre la mejora de su bienestar psicológico
“Antes no salía de casa porque la gente me miraba, tenía miedo, vergüenza, ahora no, aprendí muchas cosas”. (Lideresa Nro. 2)
“Ahora me quiero, me valoro, nadie me pisa el poncho”. (Lideresa Nro. 5)
“Ya no tengo temor de cómo me miran en la calle”. (Lideresa Nro. 6)
“He aprendido a aceptar mi discapacidad”. (Lideresa Nro. 9)
“Tengo más conocimiento emocional.” (Lideresa Nro. 10)
“Antes no me arreglaba, ahora es diferente”. (Lideresa Nro. 12)
“Ahora acepto mi problema físico, es como si hubiera nacido conmigo”. (Lideresa Nro. 13)
“Me ha ayudado a cambiar mi perspectiva de ver la discapacidad”. (Lideresa Nro. 14)
“Las sesiones psicológicas me ayudaron a sentirme valiosa”. (Lideresa Nro. 15)
“Me ayudó bastante a aceptarme como soy”. (Lideresa Nro. 16)
“Aprendí que nadie debe hacerme menos”. (Lideresa Nro. 22)

*Fuente:* Elaboración propia.

Las narrativas y opiniones de las lideresas sobre la mejora de su bienestar psicológico indican que resultó el componente más significativo del modelo operativo de empoderamiento, ya que les permitió reconstruir una imagen positiva de sí mismas, reconocer su valía y establecer metas de crecimiento personal (lograr ser lideresas). Esto coincide con Roffy (como se cita en Bustos y Vásquez, 2022), quien señala que el bienestar psicológico abarca distintas dimensiones como la autoaceptación, las relaciones positivas con otros, el crecimiento personal, el propósito en la vida, entre otros, para lograr la realización personal y el óptimo funcionamiento en el diario vivir.

Además, se lograron dos aspectos relevantes a nivel grupal: (i) constituyeron un espacio seguro y de acompañamiento para procesar secuelas de violencia y/o discriminación por razones de género, discapacidad y/u otros factores sociales; y (ii) fomentaron la creación de redes de apoyo y la construcción de una identidad colectiva mediante la socialización de experiencias. Esto se alinea con lo señalado por Kasturirangan (como se cita por Cala, 2011) y Cala (2011), quienes indican que algunas de las estrategias de empoderamiento en mujeres que han sido víctimas de violencia deben enfocarse en desarrollar una conciencia crítica, a fin de que entiendan cómo las fuerzas sociales han colaborado con su experiencia, e incrementar su autoestima y bienestar psicológico.

En resumen, gracias al modelo operativo de empoderamiento implementado por el proyecto, las lideresas con discapacidad han logrado desarrollar y fortalecer competencias necesarias para su empoderamiento. Este proceso ha implicado no solo la adquisición de capacidades políticas y personales, sino también la transformación personal y colectiva de las lideresas a través de su bienestar psicológico. Como resultado, lograron reconocerse como sujetos de derecho, fortalecer su autonomía y liderazgo, y crear redes de apoyo. Tal avance resulta fundamental en un contexto donde las mujeres con discapacidad enfrentan múltiples barreras y discriminaciones que las hacen especialmente vulnerables a la violencia, tal como lo evidencian las cifras de casos registrados en el Perú, que muestran un preocupante incremento en los últimos años (Portal Estadístico del Programa Nacional Aurora, s. f.). No obstante, es importante señalar que el empoderamiento en las lideresas se consolida y evidencia por la puesta en práctica de estas habilidades adquiridas, aspecto que se analizará en detalle en el siguiente apartado.

### ***5.2.2 Acciones de Incidencia para el Ejercicio de Derechos de las Personas con Discapacidad y Mejoras del Sistema de Protección Frente a la Violencia***

En esta variable se analiza la participación de las lideresas en acciones de incidencia para el reconocimiento de los derechos de su colectivo, y para promover cambios y reformas en el sistema de protección frente a la violencia. Las acciones

analizadas son: (i) participación social en agendas públicas, (ii) implementación de un piloto de vigilancia para la mejora de atención en comisarías y (iii) participación en iniciativas público-sociales en articulación con entidades del Estado y la sociedad civil.

Para el análisis se consideró, en gran parte, la revisión documental (RD), que contempla reportes anuales e informe final del proyecto, notas de prensa de páginas oficiales del Estado y redes sociales institucionales. También, se consideraron las entrevistas semiestructuradas (ES) a funcionarios, lideresas y equipo ejecutor del proyecto; y las notas de campo (NC).

**5.2.2.1 Participación Social en Agendas Públicas.** Se refiere a las acciones realizadas por las lideresas, mediante roles de liderazgo o representación, para el posicionamiento de demandas y generación de reformas que garanticen el ejercicio de sus derechos.

La información obtenida muestra que las lideresas han contribuido en la obtención de logros concretos en el reconocimiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad (Tabla 15). Esto se dio a través de su inclusión y participación en espacios de decisión, como la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, para posicionar temas relacionados con la violencia contra las mujeres con discapacidad; y en la Bancada Inclusiva Multipartidaria del Congreso de la República, para evitar la derogación de la Ley General de Personas con Discapacidad. Asimismo, realizaron propuestas para la inclusión del modelo social de la discapacidad en servicios de atención ante la violencia, a fin de mejorar la accesibilidad y la atención diferenciada de mujeres y niñas con discapacidad (RD13, informe de evaluación final; ES2, directora del proyecto).

**Tabla 15**

*Acciones de participación social realizadas por las lideresas para incidir en agendas públicas*

Acciones de participación social	Estado
Pronunciamento para la No Derogación de la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N° 29973) impulsada por la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República (RD13:71, informe de evaluación final).	Logrado
Conformación de la Bancada Inclusiva Multipartidaria del Congreso de la República, con el objetivo de salvaguardar de los derechos de las personas con discapacidad en el Perú (RD13:71, informe de evaluación final).	Logrado
Participación, por primera vez, en el Informe alternativo al Comité de la CEDAW para exponer la situación de las mujeres con discapacidad en Perú en la 81ava sesión <sup>4</sup> ; como parte de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (RD13:71, informe de evaluación final).	Logrado
Participación en las sesiones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas realizadas en Ginebra, Suiza; como parte de la delegación peruana de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos (RD16, noticia web).	Logrado
Participación en la creación de secretarías técnicas de la mujer con discapacidad en algunas instancias de concertación distrital (RD13:66, evaluación de informe final).	Logrado

<sup>4</sup> La participación de las lideresas con discapacidad se dio, a través de un trabajo conjunto con las organizaciones feministas, a partir de la Comisión de Género de la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos. Ver más en: <https://derechoshumanos.pe/situacion-de-las-mujeres-con-discapacidad-en-peru/>

Acciones de participación social	Estado
Inclusión de la atención diferenciada a personas con discapacidad en el Plan de Supervisión y Asistencia Técnica a la Línea 100 del Programa Aurora del MIMP (RD10: 24, reporte año 2 del proyecto).	Logrado
Incorporación del enfoque de discapacidad en la Ficha de Valoración de Riesgo en mujeres víctimas de violencia del MIMP, para el acceso de mujeres con discapacidad, en conjunto con la Bancada Inclusiva Multipartidaria del Congreso de la República (RD13:68, informe de evaluación final).	Pendiente, por cambio de funcionarios
Inclusión del enfoque de discapacidad en el Protocolo de actuación conjunta entre la PNP y el CEM (RD13:71, informe de evaluación final).	En proceso de consecución

*Fuente:* Elaboración propia.

Luego de finalizar el proyecto UVDSV, un grupo de lideresas ha conformado la red de sobrevivientes de la violencia "Libres para servir" junto a otras activistas de Lima, Apurímac, Huánuco y Ucayali, con el apoyo de las organizaciones: International Justice Mission, Kids Alive y Paz y Esperanza. Esta red busca incidir en la mejora de los sistemas de protección y justicia en el Perú, promover una cultura de buen trato hacia las mujeres y niñas, y contribuir a la restauración de las víctimas de violencia. Actualmente, una de las lideresas ha asumido la coordinación nacional de la red para el periodo 2024 (International Justice Mission, 2024a) y la representación ante el Consejo Nacional de Mujeres del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), con el objetivo de exponer las necesidades de las mujeres con discapacidad para la erradicación de la violencia (International Justice Mission, 2024b).

La participación social de las lideresas se constituye en un aspecto clave como muestra de su empoderamiento, ya que han contribuido a la obtención de logros concretos en el reconocimiento y defensa de sus derechos, y han posicionado

asuntos y problemas públicos para generar reformas y cambios en beneficio de su colectivo. De acuerdo con Kliksberg (2004), la participación social tiene un rol fundamental para enfrentar grandes problemas de la sociedad, como la desigualdad social, ya que contribuye a mejorar los niveles de bienestar de las poblaciones en situación de vulneración. Asimismo, De Souza (2003) concibe la participación social a través de una democracia participativa pluricultural, en la que las minorías cuenten con representantes empoderados y autónomos capaces de impulsar o generar reformas para su desarrollo y bienestar.

**5.2.2.2 Implementación de un Piloto de Vigilancia para la Mejora de Atención en Comisarías.** Esta referida a la acción de veeduría por parte de las lideresas con discapacidad, para contribuir en la mejora de atención en comisarías a mujeres y niñas con discapacidad que sufren actos de violencia.

El piloto de vigilancia surge como una propuesta de las lideresas, quienes identifican a las comisarías como la primera línea de atención ante hechos de violencia (RD16, Línea Base del Proyecto). Sin embargo, señalan que estas presentan distintas barreras que impiden que las mujeres con discapacidad puedan realizar sus denuncias, principalmente barreras actitudinales por parte de los efectivos policiales que reciben las denuncias, quienes, en su mayoría, actúan en función de estereotipos hacia ellas<sup>5</sup> (CC, observación de participación de las lideresas en mesas de trabajo con funcionarios).

El piloto se desarrolló en la Comisaría PNP "Carabaylo", ubicada en el distrito

---

<sup>5</sup> En el capítulo de III: Marco teórico, 3.2. Violencia contra mujeres con discapacidad, de esta investigación, se puede apreciar en la Tabla 4 los estereotipos más comunes hacia las mujeres con discapacidad que generan el incremento de la violencia contra ellas. Debido a ello, se genera la violencia institucional, la cual se define como: "Los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia" (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México, 2018, p. 6).

de San Pedro de Carabayllo, Lima Norte, elegida por las lideresas debido a la participación previa de algunos de sus policías en capacitaciones del proyecto. El proceso se llevó a cabo durante siete meses, en cuatro etapas: (i) selección del equipo de lideresas participantes, (ii) validación del plan de acción de vigilancia ante las autoridades de la comisaría, (iii) diagnóstico de barreras en la atención a mujeres con discapacidad y formulación de propuestas de mejora, y (iv) elaboración e implementación de un plan de acción de mejoras (RD12, Pilotos de Vigilancia para la mejora en los servicios de atención y protección a mujeres con discapacidad).

En la etapa de diagnóstico, las lideresas identificaron dos puntos críticos para mejorar la atención a personas con discapacidad en la comisaría: las barreras actitudinales y las barreras físicas y arquitectónicas. Las barreras actitudinales por parte del personal policial se deben a estereotipos y desconocimiento del modelo social de la discapacidad, lo que genera tratos inadecuados y falta de credibilidad hacia las víctimas. Por otro lado, las barreras físicas y arquitectónicas contemplan la ausencia de rampas y señaléticas, la inaccesibilidad a servicios higiénicos y a la oficina del CEM, ubicada en el tercer piso. Como resultado, en la etapa final del piloto de elaboración e implementación de un plan de acción de mejoras, las lideresas gestionaron las siguientes medidas: sensibilización y capacitación de efectivos policiales sobre género, discapacidad y violencia; instalación de rampas al ingreso de la comisaría y barras de apoyo en los baños; y reubicación de la oficina del CEM del tercer piso al primero (RD12:36, Pilotos de Vigilancia para la mejora en los servicios de atención y protección a mujeres con discapacidad).

El piloto de vigilancia fue considerado una experiencia positiva tanto por las lideresas como por los efectivos policiales. Una lideresa expresó: "Qué mejor que nosotras mismas le digamos las barreras que encontramos y sobre todo darle la solución, o sea decir de esta forma podrías mejorar, entonces de verdad excelente" (RD13, Informe de evaluación final, p. 72). Por su parte, un efectivo policial de la comisaría de Carabayllo señaló: "Fue una ayuda para la comisaría de Carabayllo, ayudar con conocimientos sobre el buen trato, la manera de cómo dirigirse, en ciertas maneras, en cierta forma" (RD13, Informe de evaluación final, p. 72).

En síntesis, la implementación de este piloto demostró el empoderamiento de las lideresas, ya que además de su formulación, lograron la ejecución de propuestas que inciden en la mejora de los servicios de atención a mujeres con discapacidad en las comisarías. También, evidenció su capacidad para trabajar en equipo e interactuar estratégicamente con autoridades para lograr avances en el reconocimiento de sus derechos. Al respecto, ONU Mujeres (2020) señala que las veedurías ciudadanas lideradas por mujeres con discapacidad son una herramienta eficaz para supervisar los servicios públicos y demandar su mejora continua bajo un enfoque de derechos e inclusión, contribuyendo a visibilizar realidades y exigir el cumplimiento de los deberes del Estado a través de sus distintas entidades encargadas de prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres.

**5.2.2.3 Participación en Iniciativas Público-Sociales.** Esta referida a la participación de las lideresas en la generación de propuestas innovadoras, junto con entidades del Estado, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía, para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Las lideresas participaron en tres iniciativas piloto organizadas por el Ministerio del Interior en alianza con la organización Paz y Esperanza, gobiernos locales y regionales: "Entornos seguros inclusivos", "Comisaría Inclusiva" y "MININTER Inclusivo". Estos pilotos tenían como objetivos promover la participación de personas con discapacidad en redes comunitarias para la prevención de la violencia en zonas de alta incidencia, y mejorar la calidad de los servicios en comisarías y en el ministerio.

En la iniciativa "Entornos seguros inclusivos", las lideresas participaron en la elaboración y ejecución de charlas y talleres, presenciales y virtuales, con metodología adaptada para personas con discapacidad, sobre prevención de la violencia y ejercicio del derecho a una vida libre de violencia. Estas actividades se realizaron en conjunto con el Gobierno Regional del Callao y la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, a través de sus oficinas de atención para personas con discapacidad (OREDIS y OMAPED), y con las Oficinas de Policía Comunitaria de las

comisarías de cada zona (RD13, Informe evaluación final; Paz y Esperanza, 2022a).

Las charlas y talleres realizados generaron una reacción positiva y alentadora en las y los participantes, personas con discapacidad y sus cuidadores. Estos no solo adquirieron nuevos conocimientos, sino que también se identificaron con las lideresas expositoras y valoraron su desempeño. Asimismo, apreciaron el trabajo conjunto de las lideresas con las autoridades para incluirlos en actividades de seguridad ciudadana. La encuesta realizada en el taller en San Juan de Lurigancho indica que los participantes estuvieron satisfechos con la actividad (98%), aprendieron sobre violencia y rutas de denuncia (90%), se identificaron con las expositoras por ser personas con discapacidad (98%) y reconocieron su dominio en el tema de violencia (95%) (CC, observación taller participativo en San Juan de Lurigancho). Del mismo modo, uno de los funcionarios del MININTER resaltó que: "Esa interacción entre la policía y personas con discapacidad no se había dado nunca [...] mujeres con discapacidad empoderadas hablándole a otras personas con discapacidad y teniendo a la policía comunitaria como un enlace fue una experiencia muy interesante" (ES9, funcionario Ministerio del Interior).

La segunda iniciativa, "Comisaría Inclusiva", surgió como respuesta del MININTER ante la solicitud de las personas con discapacidad y sus cuidadores, quienes participaron en las charlas y talleres expresando la necesidad de mejorar la atención de la policía (CC, observación de charlas y talleres con gobiernos locales y regionales). En este contexto, las lideresas participaron asesorando en el diseño e implementación de la iniciativa, garantizando que se consideraran las preocupaciones, necesidades y experiencias de las personas con discapacidad al acudir a una comisaría.

Entre las necesidades más apremiantes a abordar, las lideresas destacaron la de recibir un trato digno por parte de los efectivos policiales. Si bien reconocen su buena disposición hacia las personas con discapacidad, señalaron la persistencia de estereotipos como la infantilización (las llaman "mamita", "hijita", etc.), la falta de credibilidad (especialmente en mujeres con discapacidad psicosocial), el uso de términos peyorativos (se refieren a ellas como "mudas", "inválidas", "enanas", etc.) y

el no reconocimiento de su autonomía (les exigen que acudan con un adulto para aceptar su denuncia o les piden a los acompañantes hablar por ellas) (CC, observación del grupo focal de lideresas y MININTER).

La iniciativa "Comisaría Inclusiva" se implementó a modo de pilotaje en las comisarías de Bocanegra del Callao y El Progreso de Carabaylo. En estas comisarías se realizaron capacitaciones especializadas a efectivos policiales (género, discapacidad y violencia, lengua de señas peruanas, entre otras), se implementaron medidas de accesibilidad y se adaptaron espacios adecuados para la atención a personas con discapacidad<sup>6</sup> (Plataforma Única del Estado Peruano, 2022a; El Peruano, 2022a).

En la comisaría de Bocanegra, las autoridades elaboraron por primera vez sus tarjetas de presentación en sistema braille, logrando el reconocimiento de las lideresas. Una de ellas, con discapacidad visual, expresó: "Por primera vez me siento incluida para ejercer mis derechos" (CC, observación visita a la comisaría inclusiva en la comisaría de Bocanegra, Callao). Por su parte, la comisaría de El Progreso obtuvo el reconocimiento en el concurso "Mi comisaría, Mi orgullo", organizado por el MININTER e Interbank, gracias a la implementación de diversas medidas de accesibilidad. Entre estas medidas figuran la instalación de rampas para el ingreso, la prestación de servicios con gráficas e imágenes, la elaboración de cartillas informativas en braille, la capacitación en lengua de señas peruanas y la sensibilización a sus efectivos policiales (Plataforma Única del Estado Peruano, 2022b). Asimismo, el MININTER fue reconocido por el CONADIS por su compromiso para mejorar sus servicios a personas con discapacidad a través de la iniciativa "Comisaría Inclusiva" (El Peruano, 2022b).

En la tercera iniciativa, "MININTER Inclusivo", las lideresas participaron en la elaboración y dictado de talleres de sensibilización al personal de la Oficina de

---

<sup>6</sup> Ver videos institucionales de la iniciativa piloto "Comisaría Inclusiva" en:

[https://youtu.be/dZKVeL\\_gOS4?si=bhqvhjSbcM48zKvA](https://youtu.be/dZKVeL_gOS4?si=bhqvhjSbcM48zKvA)

<https://youtu.be/TEGAeV8-Ths?si=HVQ0GNwdBHWYrheB>

[https://youtu.be/sY\\_YLj1uFbs?si=EjS-R-pGqJgCf6e](https://youtu.be/sY_YLj1uFbs?si=EjS-R-pGqJgCf6e)

Atención al Ciudadano del ministerio y de la Dirección de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial de la División de Emergencia de la Región Policial Lima. Asimismo, brindaron asesorías para la implementación de medidas de accesibilidad en las instalaciones del ministerio y en la elaboración de material informativo (Plataforma Única del Estado Peruano, 2022c; CC, observación de talleres a la Dirección de tránsito PNP).

En función de las iniciativas realizadas, uno de los funcionarios de la alta dirección del ministerio señaló su intención de continuar y expandir el trabajo con personas con discapacidad:

Lo que se tiene proyectado, ojalá que se continúe y se cumpla, es insertar de manera formal a las personas con discapacidad en los programas preventivos [PNP], ya sea en policía escolar, en juntas vecinales, en redes cooperantes [...] ¡ojo! la idea no es crear una junta vecinal con personas con discapacidad, la idea es insertar a una persona con discapacidad en una junta vecinal, insertar a un menor con discapacidad en la policía escolar (ES9, funcionario Ministerio del Interior).

La participación activa de las lideresas, como representantes de sus colectivos, en el diseño y ejecución de pilotos como la Comisaría Inclusiva guarda relación con la innovación social y los diseños centrados en las personas. El BID (2014) indica que la innovación social es una herramienta para la equidad, al generar soluciones novedosas para enfrentar desafíos sociales, mediante el involucramiento de las personas afectadas y la cooperación entre el sector público, privado y la comunidad. Por su parte, IDEO (s. f.) señala que los diseños centrados en las personas, en el campo social, tienen el propósito de mejorar servicios y procesos a través de la comprensión de las necesidades y deseos de la población objetivo. Esto se logra mediante un proceso que implica la identificación del deseo de la población y la evaluación de la factibilidad y viabilidad institucional para su realización.

El análisis de la variable "Acciones de incidencia para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y mejoras del sistema de protección" evidencia el empoderamiento individual y colectivo de las lideresas con discapacidad. A través de

sus acciones, han logrado: posicionar las demandas y necesidades de su colectivo en distintos espacios de toma de decisiones, promover cambios y reformas concretas, y generar soluciones innovadoras centradas en las personas con discapacidad. Tal como lo señala Murguialday (2013), "la capacidad de incidencia política constituye la prueba definitiva del empoderamiento político de los colectivos sociales" (p. 55).

La participación activa de las lideresas en agendas públicas, iniciativas público-sociales y en la elaboración y ejecución de un piloto de vigilancia en comisarías para la mejora de servicios a personas con discapacidad coincide con lo señalado por Kabeer (como se cita en Martínez, 2016) y Úsuga et al. (2023), quienes afirman que las mujeres empoderadas y organizadas poseen la capacidad de hacer valer sus derechos y demandas en la esfera pública y política, ya sea mediante la incorporación de temas en la agenda pública o por su intervención en espacios de participación otorgados por el Estado para la sociedad civil. Asimismo, concuerda con lo expuesto por Molina (2023), quien señala que para llevar a cabo una incidencia efectiva es necesario superar el temor a la política, ya que se trata de un proceso permanente y consciente que busca generar cambios en prácticas, ideas y valores que perpetúan la desigualdad y la exclusión estructural.

En este contexto, es importante destacar que el modelo operativo de empoderamiento empleado por el proyecto fue un paso previo y fundamental para que las lideresas pudieran realizar acciones de incidencia política eficaces. Gracias a este modelo, las lideresas desarrollaron y fortalecieron los conocimientos y habilidades necesarias para incidir políticamente y establecer alianzas estratégicas con distintas entidades del sistema de protección frente a la violencia. Tal como señalan Solsona y Flores (2020), para realizar una incidencia política efectiva es imprescindible que los colectivos se empoderen previamente mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades específicas, lo cual les permitirá identificar problemas, formular propuestas, construir alianzas, y diseñar estrategias y propuestas concretas de solución que influyan en los tomadores de decisiones.

### **5.3. El Fortalecimiento de Capacidades del Personal del Sistema Protección para la Mejora de Servicios a Mujeres y Niñas con Discapacidad Víctimas de Violencia, se vio afectado por la Crisis Política y de Gobernabilidad del País.**

En este tercer hallazgo, se analiza el conocimiento adquirido por los funcionarios y operadores participantes del proyecto en materia de género, discapacidad y violencia. Asimismo, se examina la aplicación práctica de estos conocimientos en la mejora de servicios a mujeres con discapacidad, en un contexto marcado por la alta rotación de funcionarios, como consecuencia de la inestabilidad política y la crisis de gobernabilidad en el país.

Este hallazgo se vincula con el resultado inmediato 2 del proyecto, que pretende lograr un sistema de protección fortalecido en su capacidad de respuesta coordinada frente a la violencia intrafamiliar y estatal contra niñas y mujeres con discapacidad (RD11, Reporte año 3 del proyecto).

A continuación, se presentan la variable y subvariables contempladas en este hallazgo:

- **Variable: Fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección**

Subvariables: conocimientos adquiridos y aplicabilidad del conocimiento adquirido

#### ***5.3.1. Fortalecimiento de Capacidades del Personal del Sistema de Protección Frente a la Violencia***

Esta variable está referida a las capacidades adquiridas y aplicadas por el personal del sistema de protección frente a la violencia, para mejorar los servicios que brindan a mujeres y niñas con discapacidad en el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia.

Para el análisis de esta variable, se realizaron entrevistas semiestructuradas (ES) a funcionarios y operadores del MIMP, PNP y Municipalidad Metropolitana de

Lima, así como al equipo ejecutor del proyecto. Asimismo, se llevó a cabo una revisión documental (RD) de distintos reportes e informes del proyecto. Es importante señalar que no fue posible contactar a varios de los funcionarios y/u operadores de las demás entidades del sistema de protección, debido a que ya no laboran en esas entidades y sus datos de contacto han sido cambiados.

**5.3.1.1. Conocimientos Adquiridos por los Funcionarios y Operadores del Sistema de Protección Frente a la Violencia.** Se refiere conocimiento adquirido por los funcionarios y operadores en materia de género, discapacidad y violencia, a través de programas de formación y asesorías brindadas mediante el proyecto.

El proyecto se enfocó en fortalecer las capacidades de funcionarios públicos y operadores del sistema de protección con la finalidad de promover un trabajo articulado y mejorar los servicios para hacerlos accesibles a las personas con discapacidad, especialmente mujeres y niñas que sufren actos de violencia. Los programas de formación consistieron en dos diplomados virtuales desarrollados en alianza con la Confederación Española de Personas con Discapacidad (COCEMFE) y la Universidad San Martín de Porres, y asesorías especializadas que brindaron los integrantes del equipo ejecutor del proyecto (ES2, directora del proyecto).

Los diplomados tuvieron una duración de tres meses y contaron con la participación de aproximadamente 80 funcionarios y operadores del sistema de protección. En estos programas se empleó una metodología de educación a distancia en la que se abordaron los siguientes temas: factores de riesgo de violencia, vulneración de derechos de mujeres y niñas con discapacidad, enfoque interseccional, instrumentos técnicos y jurídicos frente a la violencia contra la mujer, modelo social de la discapacidad, ajustes razonables para la atención inclusiva, y casos prácticos. La metodología incluyó módulos educativos a distancia compuestos por videos, lecturas, materiales complementarios y foros, así como videoconferencias sincrónicas destinadas a reforzar los conocimientos adquiridos. Estas actividades promovieron la interacción entre los participantes, en concordancia con la estrategia

de educación virtual implementada en el proyecto<sup>7</sup> a inicios de la pandemia (ES, directora del proyecto; RD13, Informe de evaluación final).

En cuanto a las asesorías especializadas, estuvieron orientadas en función del modelo social de la discapacidad para mejorar la implementación de políticas en materia de género. Las asesorías se llevaron a cabo mediante talleres y reuniones, virtuales y presenciales, dirigidos a jueces, fiscales, subprefectos, efectivos policiales, personal de los Centros de Emergencia Mujer y representantes de la sociedad civil (RD13, Informe de evaluación final). También se brindó asesoría en la formulación de documentos técnicos a entidades como el CONADIS, para abordar de manera más eficaz el tema de discapacidad y violencia, tal como indicó la directora del proyecto: "En las políticas de género y enfoque de discapacidad, había funcionarios, casi todos, que en la práctica decían que no sabían cómo hacer, entonces nosotros hemos sostenido reuniones virtuales y presenciales para capacitarlos" (ES2).

Las entrevistas realizadas y los documentos revisados evidencian que, a través de los diplomados y las asesorías especializadas, los funcionarios y operadores del sistema de protección lograron: (i) conocer el modelo social de la discapacidad y la legislación nacional e internacional en materia de discapacidad; (ii) mejorar sus actitudes frente a las personas con discapacidad, especialmente niñas y mujeres, percibiéndolas como sujetos de derecho; e (iii) identificar las barreras de accesibilidad en servicios públicos, tanto físicas como comunicacionales, y los principales factores que obstaculizan el uso de servicios de protección por niñas y mujeres con discapacidad, tales como los estereotipos, la discriminación, la falta de credibilidad de sus denuncias, entre otros.

La Tabla 16 presenta algunas opiniones de los funcionarios y operadores participantes sobre el conocimiento adquirido a través de los diplomados y las asesorías brindadas por el proyecto UVDSV.

---

<sup>7</sup> Ver en el apartado 5.1.2.2. Estrategia de Educación Virtual (p. 80), del presente capítulo.

## Tabla 16

*Opiniones del personal del sistema de protección sobre el conocimiento adquirido en materia de género, discapacidad y violencia durante su participación en el proyecto*

Pregunta sobre el conocimiento adquirido
“Antes tenía una actitud paternalista, veía a la persona con discapacidad como una persona necesitada y que siempre esperaba algo sobre todo de los funcionarios públicos y más la ayuda humanitaria, ¡cuando no!, las personas con discapacidad lo que quieren es oportunidades para desarrollarse, para alcanzar sus máximas capacidades, potencialidades [...] una mujer con discapacidad sufre doble discriminación, por ser mujer y por tener discapacidad” (ES7, funcionario de la Municipalidad Metropolitana de Lima).
“[El diplomado] tuvo casuísticas que te dan una visión de cómo se abordan estos casos en otras partes del mundo y el refresco del conocimiento de algunos conceptos. Fue muy importante, me ayudó a tener una visión más amplia de lo que implica el trabajo que tenemos que hacer por y para las mujeres con discapacidad” (ES, operador del Centro de Emergencia Mujer).
“Yo antes miraba a una mujer con discapacidad y la trataba diferente, pero ahora pretendo no tratarla de diferente manera, porque conozco el enfoque [social de la discapacidad], las definiciones, que muchas veces escuchamos, pero que no conocemos a profundidad su definición” (ES10, oficial de la Policía Nacional del Perú).
“Quizás desde la gestión pública se puede entender que las personas con discapacidad se vuelven muy reclamonas, porque efectivamente han estado invisibilizados [...] aprendí que hay mucho por hacer desde estos espacios públicos” (ES6, funcionario Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables).

*Fuente:* Elaboración propia.

Las opiniones presentadas brindan información valiosa sobre el impacto de los diplomados y las asesorías en los conocimientos, actitudes y perspectivas de los funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia. Esto muestra una transformación en la forma en que los participantes perciben y se relacionan con las personas con discapacidad, para brindar una atención más digna, inclusiva y empoderadora; también mayor conciencia sobre las múltiples discriminaciones que enfrentan las mujeres con discapacidad, por su género, situación de discapacidad y otros factores sociales, así como la invisibilización y exclusión por parte del Estado.

En síntesis, las acciones de capacitación y asesoría permitieron a los operadores y funcionarios públicos adquirir conocimientos sobre discapacidad, género y violencia, así como mejorar sus actitudes hacia las mujeres y niñas con discapacidad al percibirlas como sujetos de derecho. Esto es fundamental para mejorar la calidad de los servicios de protección frente a la violencia, desde el modelo social de la discapacidad y el enfoque interseccional. Tal como lo establece la Observación General N°3 del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2016) y la Política Nacional Multisectorial de Discapacidad para el Desarrollo al 2030, que instan a los Estados a brindar capacitación adecuada a los operadores de justicia para mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a este colectivo. En ese sentido, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH) señala que la calidad de los servicios, entendidos como derechos, se mide por su disponibilidad, accesibilidad, adaptabilidad y aceptabilidad, considerando el enfoque de interseccionalidad (Talavera, 2024). En el caso de las mujeres con discapacidad, entre las consideraciones para ofrecer servicios de calidad frente a la violencia se encuentran: la participación de intérpretes de lengua de señas peruanas, la comprensión de la interseccionalidad cuando presentan sus denuncias, contar con personal especializado y capacitado en temas de discapacidad y género, entre otros.

**5.3.1.2. Aplicabilidad del Conocimiento Adquirido.** Esto se refiere a las mejoras implementadas por los funcionarios y operadores del sistema de protección,

como resultado del conocimiento adquirido durante su participación en los diplomados y las asesorías especializadas desarrolladas en el marco del proyecto.

La aplicación de los conocimientos adquiridos se ha visto reflejada en mejoras concretas en los servicios que brindan algunas entidades del sistema de protección, cuyos funcionarios participaron en los diplomados y asesorías impartidas por el proyecto (ES2, directora del proyecto). Uno de los casos se dio en la Municipalidad Metropolitana de Lima, ya que implementaron una campaña de certificación de restaurantes accesibles con menús en sistema braille y con pictogramas, para personas con discapacidad visual e intelectual, y aprobaron una ordenanza municipal que promueve la accesibilidad en cines y teatros (ES7, funcionario de la Municipalidad Metropolitana de Lima). Otro de los casos se dio en la PNP, específicamente en una comisaría en Lima Norte, en la que se implementaron mejoras de accesibilidad (colocación de rampas y señaléticas), se sensibilizó a sus efectivos policiales sobre discapacidad, género y trato digno, y se realizaron talleres de lengua de señas peruanas a nivel básico (ES10, Oficial de la Policía Nacional del Perú).

Un factor importante que interfirió en la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos por el personal del sistema de protección fue la inestabilidad política y la crisis de gobernabilidad en el país suscitada desde el año 2021, que generó la rotación de aproximadamente setecientos funcionarios de distintos ministerios (Diario El Comercio, 2022; INFOBAE, 2022), entre los cuales se encontraban muchos de los que habían participado en los diplomados y las asesorías brindadas por el proyecto. Al respecto, la directora del proyecto señaló lo siguiente: "La rotación era terrible, teníamos gente de los viceministerios en el diplomado y todos se fueron en un momento, hubo cambio y se iban todos [...] teníamos que empezar otra vez, porque lamentablemente en el Estado todo lo que haces queda en cero cuando un funcionario sale" (ES2, directora del proyecto).

Esta situación también fue corroborada por funcionarios y operadores del sistema de protección, quienes reconocieron esta dificultad para la implementación de mejoras: "Es complicado, uno puede hacer propuestas para mejorar nuestros servicios, poner en práctica lo aprendido, pero son los directores quienes toman las

decisiones y muchos de ellos ya no están" (ES8, operador del MIMP); "La gestión anterior cambió, las actuales también cambiaron, esto es difícil" (ES9, funcionario del MININTER). Esto también se evidenció al intentar contactar a distintos funcionarios para invitarlos a participar en este estudio; sin embargo, ya no laboran en las entidades del sistema de protección contactadas, debido a la alta rotación existente.

En función de lo expuesto, se identifica que la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos por parte de los funcionarios y operadores participantes de los diplomados y asesorías ha sido limitada, debido al debilitamiento de la gestión pública por la inestabilidad política que atraviesa el país; sin embargo, se reconocen avances en la sensibilización y algunos ejemplos puntuales de aplicación práctica para mejorar los servicios a personas con discapacidad en la Municipalidad de Lima, la Policía y el MININTER. Esta volatilidad de personal en entidades del Estado genera un gran debilitamiento en la gestión pública para el cumplimiento de tareas, metas y mejoras de los servicios que brindan a la ciudadanía. Tal como señalan Ríos y Solar (2019), "La rotación de personal en el sector público puede tener un impacto negativo en la implementación de políticas y programas, al generar pérdida de conocimiento institucional y dificultar la sostenibilidad de las iniciativas" (p. 45). Del mismo modo, Augusto (citada en Bazo, 2022) señala que los cambios frecuentes de funcionarios del sector público no permiten lograr una gestión eficiente y eficaz, ya que el proceso de adaptación al cargo ralentiza o impide el cumplimiento de sus tareas, menoscaba la coordinación interinstitucional y aumenta la burocratización de los equipos de trabajo al perder el sentido de urgencia por los cambios constantes en su liderazgo.

En conclusión, el análisis de la variable "Fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección" evidencia que los programas formativos y de asesoría implementados por el proyecto han logrado que los funcionarios adquieran conocimientos relevantes sobre género y discapacidad. Este resultado se evidencia en un cambio positivo en sus actitudes, ya que reconocen a las mujeres con discapacidad como sujetos de derecho y consideran importante mejorar los servicios y generar oportunidades que contribuyan a su desarrollo y empoderamiento.

Esto se alinea con lo señalado por ONU Mujeres (2020) y PNUD y CAF (2022),

que destacan la importancia de los procesos permanentes de capacitación del personal, especialmente del liderazgo, en instituciones involucradas en la lucha y erradicación de la violencia contra la mujer. Estos procesos contribuyen a la dotación de herramientas conceptuales y técnicas necesarias para una atención oportuna y adecuada, mediante la comprensión de las desventajas y desigualdades que enfrentan las mujeres, sobre todo aquellas que presentan mayor vulneración.

Por otro lado, se debe señalar que la aplicación de estos conocimientos no ha tenido los resultados esperados, ya que la alta rotación de funcionarios en el contexto de inestabilidad política del país se constituyó en el principal obstáculo para lograrlo. Esta situación dificulta la sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento institucional y la implementación de mejoras concretas en los servicios de protección a las mujeres y niñas con discapacidad que sufren actos de violencia. Según lo advertido por el PNUD (2020b), la sostenibilidad de las capacidades estatales puede verse comprometida por diversos factores del contexto general del Estado y del escenario político, como es el caso del Perú desde el año 2021 (Diario El Comercio, 2022; INFOBAE, 2022). Del mismo modo, Acuña y Bertranou (citado por PNUD y CAF, 2020) y el Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe (s. f.) indican la importancia de un entorno favorable o propicio como uno de los requisitos indispensables para que las entidades estatales intervengan de manera eficaz, eficiente y sostenible ante diferentes desafíos sociales.

#### **5.4. La Alta Valoración del Proyecto y la Sólida Confianza en la ONG Paz y Esperanza Generaron un Impacto Positivo y Multidimensional del Proyecto en las Lideresas con Discapacidad y Funcionarios y Operadores del Sistema de Protección Frente a la Violencia**

En el presente hallazgo se analiza la valoración de las lideresas sobre el proyecto, en función de la atención y servicios brindados, y el impacto transformador en sus vidas. Asimismo, se explica los factores que generaron la confianza de los funcionarios y lideresas en la ONG Paz y Esperanza, como ejecutora del proyecto.

A continuación, se presentan la variable y subvariables contempladas en este hallazgo:

- **Variable: Valoración de las usuarias sobre el proyecto una Vida digna y sin violencia para mujeres con discapacidad**

Subvariables: valoración de la atención y servicios brindados, y valoración de la contribución del proyecto en la vida de las lideresas

- **Variable: Confianza en la ONG Paz y Esperanza**

Subvariable: factores que generan confianza en la ONG Paz y Esperanza

#### **5.4.1. Valoración de las Usuarias Sobre el Proyecto UVDSV para Mujeres con Discapacidad**

La presente variable analiza la valoración de las usuarias sobre la atención y servicios brindados por el proyecto y la contribución de este en sus vidas. Para el análisis de esta variable, se tomaron en cuenta las encuestas personalizadas (EC) realizadas a las lideresas como principal fuente de información, la entrevista semiestructurada (ES) realizada a la directora del proyecto y la revisión documental (RD) del proyecto.

**5.4.1.1. Valoración sobre la Atención y Servicios Brindados por el Equipo Ejecutor del Proyecto.** Está referida a la valoración de las usuarias sobre las medidas de accesibilidad y ajustes razonables implementados en el proyecto, así como la atención brindada por el equipo ejecutor.

Las principales medidas de accesibilidad implementadas en el proyecto fueron el uso de: (i) locaciones accesibles para las personas con discapacidad, (ii) medios comunicacionales adaptados y (iii) aplicaciones virtuales para personas ciegas. Las locaciones se caracterizaron por su ubicación en el primer piso, por tener rampas de acceso y contar con servicios higiénicos adaptados para lideresas de talla baja o con movilidad reducida (puertas anchas, piso antideslizante, barras de apoyo antideslizantes, lavabo sin pedestal y altura reglamentaria, grifo tipo palanca o de

presión, entre otros). Los medios comunicacionales adaptados incluyeron intérpretes de lengua de señas peruanas y materiales gráficos para aquellas lideresas con discapacidad auditiva. En cuanto al uso de aplicaciones virtuales, se emplearon teclados en Braille y ayudas auditivas para las lideresas con discapacidad visual (RD13, Informe de evaluación final; CC, encuestas personalizadas con las lideresas). Al respecto, la directora del proyecto (ES2) señaló que las medidas implementadas fueron resultado de la propuesta de los integrantes del equipo ejecutor, ya que algunas son personas con discapacidad y otras cuentan con experiencia en trabajo con personas con discapacidad, y de su compromiso y empatía con las lideresas.

Los resultados de la encuesta muestran que las medidas de accesibilidad fueron muy bien valoradas por las lideresas, quienes en su totalidad afirmaron que en el proyecto se aplicaron formas de atención adecuadas para personas con discapacidad y resaltaron la amabilidad del equipo ejecutor: "Había intérprete de señas, accesibilidad en los espacios" (Lideresa Nro. 3); "El personal era muy amable" (Lideresa Nro. 5); "El equipo estuvo organizado, se preocupan porque asimilemos lo aprendido" (Lideresa Nro. 7). Estos datos evidencian que la combinación de adaptaciones físicas, comunicativas y tecnológicas, junto con un equipo comprometido y empático, generó una valoración muy positiva por parte de las lideresas. Este enfoque integral logró atender sus distintas necesidades, según los tipos de discapacidad que presentan.

**5.4.1.2. Valoración de la Contribución del Proyecto en la Vida de las Lideresas con Discapacidad.** Está referida a la valoración de las lideresas sobre cómo el proyecto permitió el desarrollo de su empoderamiento.

Las lideresas expresaron una valoración extremadamente positiva sobre el proyecto "Una Vida Digna y Sin violencia para mujeres con discapacidad". En la encuesta realizada resaltaron adjetivos para el proyecto como: "excelente", "maravilloso", "bastante útil", "muy bueno" y "una bendición". Asimismo, destacaron el impacto transformador que tuvo el proyecto en sus vidas, mediante el empoderamiento logrado para ejercer su derecho a una vida digna y sin violencia y

promover el reconocimiento y defensa de los derechos de las personas con discapacidad (Tabla 17).

**Tabla 17**

*Opiniones de las lideresas con discapacidad sobre la contribución del proyecto Una vida digna y sin violencia en sus vidas*

Opiniones de las lideresas sobre la contribución del proyecto en sus vidas
"Es un proyecto excelente y maravilloso. Me doy cuenta como hemos mejorado yo y mis compañeras". (Lideresa Nro. 1)
"Nos apoyaron para lograr una vida independiente y como personas". (Lideresa Nro. 8)
"Me parece un proyecto bueno, porque toca el tema de la violencia, y muchas personas no saben que están siendo violentadas, para muchas mujeres es normal". (Lideresa Nro. 9)
"El proyecto me parece muy bueno. Esto va más allá de una rampa, se trata de aceptación". (Lideresa Nro. 14)
"Este proyecto nos ayuda a erradicar la violencia [...] Estoy muy agradecida". (Lideresa Nro. 16).
"El proyecto es maravilloso porque me ayudó a sentirme empoderada, se preocupan para que seamos lideres". (Lideresa Nro. 21)
"El proyecto es bueno porque trabaja mujeres niñas con discapacidad conozcan y también el trabajo que se hace con las autoridades, sensibilizar y que consideren los ajustes razonables y hacen incidencia en su distrito" (Lideresa Nro. 22).

*Fuente:* Elaboración propia.

Por otro lado, las lideresas también expresaron su agradecimiento hacia la ONG Paz y Esperanza y sugirieron la continuidad y expansión del proyecto en otras zonas del país: "El proyecto es excelente, estoy agradecida con Paz" (Lideresa Nro. 1); "Que no se termine el proyecto, que se dé en otras zonas, con otras mujeres con discapacidad" (Lideresa Nro. 4); "Que dure más tiempo y que sigan en otras provincias" (Lideresa Nro. 5); "Que llegue a todo el Perú, sobre todo a provincias más

alejadas donde no llegan las autoridades" (Lideresa Nro. 15).

Las opiniones de las lideresas muestran un impacto positivo y multidimensional del proyecto en sus vidas, abarcando aspectos como el empoderamiento, la prevención de la violencia, la aceptación y los ajustes razonables. La valoración altamente positiva y las sugerencias de continuidad y expansión indican que el proyecto ha sido efectivo en responder a las necesidades y expectativas de las lideresas.

En síntesis, la valoración de las usuarias sobre el proyecto UVDSV para mujeres con discapacidad muestra resultados positivos. En primer lugar, por la atención de calidad recibida, la provisión de apoyos comunicacionales y la adecuación de espacios físicos, que permitieron superar barreras y garantizar la participación plena de las lideresas, de acuerdo con los principios de accesibilidad y ajustes razonables indicados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). En segundo lugar, debido al impacto significativo generado en la vida de las lideresas, ya que han logrado empoderarse, desarrollar capacidades para enfrentar la violencia y han generado cambios positivos a nivel personal y colectivo. Al respecto, Dunkle et al. (2018) señalan que cualquier programa, proyecto o iniciativa que tenga como objetivo prevenir la violencia en mujeres y niñas con discapacidad debe contemplar un diseño en función de las necesidades de las beneficiarias, además de medidas de accesibilidad y adaptación que eliminen barreras (comunicación, movilidad, entre otros) para su completa integración.

#### **5.4.2. Confianza en la ONG Paz y Esperanza**

La presente variable muestra los factores que generaron la confianza de las usuarias y los participantes del proyecto en la ONG Paz y Esperanza, como entidad ejecutora. Para el análisis de esta variable se tomaron entrevistas semiestructuradas (ES) al equipo ejecutor, funcionarios, y operadores de entidades del sistema de protección frente a la violencia; encuestas personalizadas (EC) a las lideresas y revisión documental (RD) del proyecto.

#### **5.4.2.1. Factores que Generan Confianza en la ONG Paz y Esperanza.**

Está referida a aquellos elementos conjuntos que generan la confianza de los participantes del proyecto en Paz y Esperanza, como ejecutora del proyecto UVDSV.

Entre los factores centrales que generaron confianza en las lideresas, los funcionarios y los operadores del sistema de protección hacia Paz y Esperanza, se destacan la transparencia y la coherencia entre el discurso y la práctica respecto a los alcances y límites del proyecto por parte de los directivos de la organización. Al respecto, los participantes señalaron lo siguiente: "Paz y Esperanza cumplió con lo prometido" (Lideresa Nro. 6); "Nosotros les hemos dicho cómo son las cosas, lo que les hemos dicho hemos cumplido, y lo que no se podía hacer también les hemos dicho" (ES2, directora del proyecto).

Un elemento destacable es la inclusión laboral de personas con discapacidad en el equipo ejecutor del proyecto. Esto reforzó la credibilidad de la organización ante los participantes, al demostrar que las personas con discapacidad son capaces de asumir puestos laborales, tal como lo confirman los siguientes testimonios: "Veo que trabajan personas con discapacidad, eso lo hace más creíble" (ES10, Oficial de la Policía Nacional del Perú); "El Estado nunca me dio la oportunidad de trabajar, pero Paz y Esperanza sí me la dio" (ES, integrante con discapacidad del equipo ejecutor).

Otro factor relevante es la trayectoria de Paz y Esperanza, que destaca por su compromiso en el trabajo con personas con discapacidad. Las lideresas resaltaron el apoyo sostenido de la organización a su colectivo: "Están preocupados por apoyar a mujeres y niñas con discapacidad [...] de todas las organizaciones en las que he participado, es la que más confío" (Lideresa Nro. 12). Esta confianza se refleja en el hecho de que las lideresas se animaron a participar en el proyecto por recomendación de sus pares (59%) y de las asociaciones a las que pertenecen (31,9%). Al respecto, el director ejecutivo de la organización señaló lo siguiente:

Son más de 26 años de trabajo [...] el escuchar lo que la población percibe como su problema y como quieren ellos que sean resueltos hace que la gente confíe. Esto surge de la experiencia, ser testigos del sufrimiento de las personas en el

conflicto armado interno, ver a los indígenas, desplazados, desaparecidos, sufrir a manos de sendero, estar a su lado. (ES1).

La información presentada demuestra una sólida confianza en la ONG Paz y Esperanza como entidad ejecutora del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia". Factores como la transparencia, la coherencia entre el discurso y la práctica, la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como la trayectoria y el compromiso de la organización en la promoción de los derechos y el fortalecimiento de las capacidades de las personas con discapacidad, han sido fundamentales para generar confianza en las lideresas y en los funcionarios públicos, quienes reconocen y valoran la labor de Paz y Esperanza en la promoción de los derechos y el fortalecimiento de las capacidades de las personas con discapacidad.

Esto permitió sumar esfuerzos multiactor, estableciendo una aproximación al modelo de cogestión para avanzar hacia la mejora del acceso a la justicia, específicamente en mujeres y niñas con discapacidad víctimas de violencia, como respuesta al incremento de la violencia contra ellas que se suscita cada año. Estos resultados coinciden con lo planteado por Sánchez (2017), quien resalta que, entre las acciones que construyen la confianza con la ciudadanía, se encuentran: escuchar activamente a la población, cumplir con los compromisos asumidos, hablar con la verdad, involucrar a la población en las intervenciones y generar resultados que beneficien a las poblaciones y mejoren su calidad de vida y bienestar. Asimismo, el BID (2022) señala que la confianza en organizaciones y entidades gubernamentales se sustenta en cualidades como la honestidad, la fiabilidad y la buena voluntad.

El análisis de las variables "Valoración de las usuarias sobre el proyecto Una vida digna y sin violencia para mujeres con discapacidad" y "Confianza institucional en la ONG Paz y Esperanza" muestra que sus valoraciones positivas por parte de los participantes del proyecto han generado un impacto positivo y multidimensional en las lideresas y en los funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia. Estos hallazgos resaltan la importancia de diseñar intervenciones centradas en las necesidades de las personas con discapacidad, que cuenten con medidas de

accesibilidad y adaptación, y que sean ejecutadas por organizaciones con una trayectoria y prácticas coherentes que, sobre todo, generen confianza en los beneficiarios y actores involucrados. La confianza, según Ostrom (2014), es un elemento clave para facilitar la cooperación y la acción colectiva, permitiendo que los individuos superen las barreras que impiden la solución de dilemas sociales y logren mayores beneficios, a través de esfuerzos conjuntos. Por lo tanto, si hay confianza, se genera una posibilidad positiva para el progreso social (Aubad, 2024).

Los hallazgos expuestos en el presente capítulo muestran la eficacia del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" de la ONG Paz y Esperanza en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022. Este proyecto implementó estrategias de acción humanitaria, alfabetización digital y educación virtual que garantizaron su adaptación y continuidad durante la pandemia. Además, permitió el desarrollo del empoderamiento de las lideresas con discapacidad, el fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia en temas de discapacidad, género y violencia, y la construcción de confianza institucional con los usuarios y otros actores involucrados en el proyecto, lo que promovió mejoras concretas en los servicios para personas con discapacidad.

En primer lugar, las estrategias implementadas durante la pandemia resultaron cruciales para responder a las principales necesidades de los usuarios del proyecto. En el caso de las lideresas con discapacidad, la estrategia de acción humanitaria y de alfabetización digital abordaron sus necesidades económicas, legales y emocionales mediante la entrega de bonos económicos, asistencia legal, primeros auxilios psicológicos, así como la asignación de equipos tecnológicos, acceso a internet y capacitación para su interacción en entornos virtuales. Para los funcionarios y operadores del sistema de protección, se implementó la estrategia de educación virtual en respuesta a las nuevas modalidades de trabajo y estudio, la cual también se brindó a los integrantes del equipo ejecutor del proyecto. El diseño e

implementación de las estrategias se basaron en las buenas prácticas organizacionales de Paz y Esperanza.

En segundo lugar, el empoderamiento de las lideresas con discapacidad, a través del desarrollo de capacidades políticas y personales y la mejora de su bienestar psicológico, les permitió realizar acciones de incidencia para el reconocimiento y defensa de sus derechos. Esto se logró mediante la participación social en agendas públicas, la implementación de un piloto de vigilancia para la mejora de atención en comisarías y la participación en iniciativas público-sociales. Algunas de las acciones y logros más destacados fueron: la participación en la No Derogación de la Ley General de Personas con Discapacidad (Ley N° 29973); la participación, por primera vez, en el Informe Alternativo al Comité de la CEDAW para exponer la situación de las mujeres con discapacidad en Perú en la 81.ª sesión; la participación en las sesiones del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas realizadas en Ginebra, Suiza; la inclusión de la atención diferenciada a personas con discapacidad en el Plan de Supervisión y la asistencia técnica a la Línea 100 del Programa Aurora del MIMP; y los avances en la mejora de servicios para personas con discapacidad en comisarías e instituciones.

En tercer lugar, el fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia en temas de discapacidad, género y violencia contribuyó a mejorar sus actitudes hacia las personas con discapacidad, especialmente niñas y mujeres, al percibirlas como sujetos de derecho, e identificar las principales barreras y factores que obstaculizan la prestación de un servicio de calidad (estereotipos, discriminación, falta de credibilidad, escasa accesibilidad, entre otros). La aplicabilidad de los conocimientos adquiridos se evidenció a través de acciones concretas como: la campaña de certificación de restaurantes accesibles con menús en sistema braille y pictogramas para personas con discapacidad visual e intelectual, y la aprobación de una ordenanza municipal que promueve la accesibilidad en cines y teatros, en la Municipalidad de Lima; y la implementación de mejoras en accesibilidad en comisarías, como la colocación de rampas y señaléticas, y talleres de lengua de señas peruanas a nivel básico.

Por último, la confianza generada entre los usuarios y los demás actores involucrados en el proyecto se construyó mediante la transparencia, coherencia, inclusión laboral de personas con discapacidad, y la trayectoria y compromiso de Paz y Esperanza en la promoción de los derechos y el fortalecimiento de las capacidades de las personas con discapacidad. Esto permitió aunar esfuerzos multiactor y establecer una aproximación al modelo de cogestión para avanzar hacia el acceso a la justicia, específicamente para mujeres y niñas con discapacidad víctimas de violencia, en respuesta al incremento de la violencia contra ellas que se registra cada año.

Estos hallazgos invitan a reflexionar sobre la necesidad de construir una "ética cosmopolita", tal como lo señala Cortina (2021), que defienda la dignidad y los derechos humanos de todas las personas y promueva la inclusión y la justicia global, sustentándose en la racionalidad crítica con sentimientos morales y virtudes transformadoras, como la compasión. En este sentido, el proyecto "Una vida digna y sin violencia" y la labor de la ONG Paz y Esperanza representan un ejemplo concreto de cómo, desde la gerencia social, se puede contribuir a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y compasiva, que reconozca y valore la diversidad humana y promueva el ejercicio pleno de los derechos de todas las personas, sin discriminación alguna.

## Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

El presente capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación sobre el proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" de la ONG Paz y Esperanza, desde la perspectiva de la gerencia social.

### 6.1. Conclusiones

Las conclusiones que se presentan a continuación se basan en el análisis de las estrategias implementadas durante la pandemia de COVID-19, el modelo operativo de empoderamiento en las lideresas y su participación en acciones de incidencia, el fortalecimiento de capacidades institucionales del sistema de protección frente a la violencia, la valoración de las lideresas sobre los servicios recibidos en el proyecto, los factores que generaron confianza en la ONG Paz y Esperanza, y una conclusión general.

#### ***6.1.1. Las Estrategias Implementadas por la ONG Paz y Esperanza Garantizaron la Continuidad del Proyecto durante la Temporada de Pandemia por la COVID-19***

Las buenas prácticas de gestión adaptativa y gestión humana de la ONG Paz y Esperanza demostraron ser cruciales para garantizar la continuidad y eficacia del proyecto "Una Vida Digna y Sin Violencia" durante la pandemia de COVID-19. Estas prácticas, basadas en el análisis del contexto, la articulación de proyectos, la empatía, el liderazgo democrático y los espacios de diálogo, permitieron a la organización comprender su entorno, tomar decisiones oportunas, coordinar recursos y mantener un equipo comprometido y empoderado, capaz de adaptarse y responder efectivamente a las necesidades de las usuarias del proyecto en un contexto de crisis.

Las estrategias implementadas durante la pandemia, como la acción humanitaria, la alfabetización digital y la educación virtual, evidencian la capacidad de

Paz y Esperanza para articular iniciativas, adaptar metodologías y responder acertadamente a las necesidades de las lideresas con discapacidad. Estas estrategias contribuyeron a su subsistencia económica, bienestar emocional, protección de derechos, desarrollo de habilidades digitales y participación permanente en el proyecto en un contexto de nuevas realidades generadas por la pandemia.

### ***6.1.2. Las Mujeres con Discapacidad del Proyecto UVDSV Desarrollaron su Empoderamiento para el Ejercicio de su Derecho a una Vida Libre de Violencia***

El modelo operativo de empoderamiento implementado por el proyecto, basado en el desarrollo de capacidades políticas y personales y bienestar psicológico, demostró ser eficaz en el desarrollo del empoderamiento de las lideresas para ejercer su derecho a una vida libre de violencia. Las capacidades políticas permitieron a las lideresas adquirir conocimientos sobre violencia, derechos y el funcionamiento del sistema de protección. Las capacidades personales, como la autonomía, autoconfianza y liderazgo, fortalecieron su capacidad para tomar decisiones, enfrentar situaciones de violencia y orientar a otras mujeres con discapacidad. El bienestar psicológico resultó el componente más significativo, permitiendo abordar barreras internas, sanar experiencias de discriminación y violencia, potenciar sus recursos personales y construir una identidad colectiva para una participación social plena.

El empoderamiento de las lideresas se consolidó y evidenció, a través su participación social en agendas públicas, la implementación de un piloto de vigilancia en comisarías y su involucramiento en iniciativas público-sociales con entidades del Estado y la sociedad civil. Esto les permitió alcanzar logros significativos en la defensa y reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, así como promover mejoras y cambios concretos en los servicios públicos y en el sistema de protección frente a la violencia. Dichos logros demuestran la capacidad de las lideresas para impulsar reformas e iniciativas en beneficio de su colectivo y contribuir al cambio social.

**6.1.3. La Aplicación de los Conocimientos Adquiridos por los Funcionarios y Operadores del Sistema de Protección no Tuvo los Resultados Esperados en la Mejora de Servicios, debido a la Alta Rotación de funcionarios Generado por la Crisis Política y de Gobernabilidad del País**

Los programas formativos y de asesoría implementadas por el proyecto lograron que funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia adquirieran conocimientos relevantes sobre género, discapacidad y violencia, y generaran un cambio positivo en sus actitudes hacia las mujeres con discapacidad, percibiéndolas como sujetos de derecho. Sin embargo, la aplicación de estos conocimientos no tuvo los resultados esperados, debido a la alta rotación de funcionarios generada por el contexto de inestabilidad política del país. Esto dificultó la sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento institucional y la implementación de mejoras concretas en la atención a las mujeres y niñas con discapacidad víctimas de violencia.

**6.1.4. Se Muestra una Alta Valoración de las Lideresas con Discapacidad Sobre los Servicios Recibidos en el Proyecto UVDSV**

La valoración altamente positiva de las lideresas sobre el proyecto se fundamenta en la atención de calidad, la provisión de apoyos comunicativos, la adecuación de espacios físicos y el impacto significativo generado en sus vidas. La implementación de medidas de accesibilidad integral y ajustes razonables, junto con un equipo comprometido y empático, permitió superar barreras y garantizar la participación plena de las lideresas, quienes calificaron el proyecto como "excelente", "maravilloso" y "una bendición", resaltando su contribución al empoderamiento, prevención de la violencia y aceptación personal.

Es importante considerar la multidisciplinariedad y experiencia laboral de los integrantes del equipo ejecutor del proyecto, quienes han trabajado con personas con discapacidad y algunos son personas con discapacidad. Esto permitió implementar medidas acordes a las diferentes necesidades de las lideresas, según su tipo de discapacidad.

**6.1.5. *El Trabajo Sostenido con Personas con Discapacidad, la Transparencia, la Coherencia y la Inclusión Laboral son Factores que Generaron la Confianza en la ONG Paz y Esperanza, como Ejecutora del Proyecto UVDSV***

La sólida confianza de las lideresas y los funcionarios públicos en la ONG Paz y Esperanza se sustenta en factores como la transparencia, la coherencia entre discurso y práctica, la inclusión laboral de personas con discapacidad, la trayectoria y el compromiso de la organización en el trabajo con este colectivo. Esta confianza generó un impacto positivo y multidimensional en las participantes, quienes reconocieron y valoraron la labor de la organización en la promoción de sus derechos y fortalecimiento de sus capacidades.

**6.1.6. *Conclusión General***

La presente investigación evidencia la eficacia del proyecto "Una vida digna y sin violencia" en la promoción del derecho a una vida libre de violencia para mujeres con discapacidad de Lima Metropolitana y Callao, durante el periodo 2019-2022. El estudio destaca la relevancia del empoderamiento individual y colectivo de las mujeres con discapacidad como factor clave para el ejercicio de sus derechos, la incidencia política y la transformación social.

Los hallazgos también revelan la urgente necesidad de fortalecer la respuesta institucional y social frente a la violencia contra niñas y mujeres con discapacidad, la cual ha mostrado un incremento alarmante en los últimos años. Asimismo, resaltan la importancia de un trabajo articulado entre el Estado y la sociedad civil para mejorar los servicios de protección y la participación activa de las mujeres con discapacidad empoderadas en espacios públicos de toma de decisiones, sin dejar de considerar desafíos significativos como la inestabilidad política del país, que genera una alta rotación de funcionarios en entidades públicas, y la sostenibilidad de las iniciativas de fortalecimiento institucional.

La investigación además destaca la importancia de diseñar intervenciones centradas en las personas con discapacidad, que consideren sus necesidades

específicas, así como la implementación de buenas prácticas de gestión, estrategias innovadoras y la evaluación y sistematización de proyectos sociales, especialmente en contextos de crisis, como el generado por la reciente pandemia.

## **6.2. Recomendaciones**

Las recomendaciones propuestas a continuación se enfocan en fortalecer y escalar el modelo operativo de empoderamiento en mujeres con discapacidad, robustecer las capacidades institucionales del sistema de protección y justicia frente a la violencia, sistematizar y difundir las buenas prácticas de gestión implementadas durante la pandemia, y socializar la experiencia general del proyecto referido al ejercicio del derecho a una vida libre de violencia en mujeres con discapacidad. Asimismo, se presentan consideraciones finales que resaltan el propósito de estas recomendaciones en la generación de cambios sostenibles y la promoción de la participación activa y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad.

### ***6.2.1. Fortalecer y Escalar el Modelo Operativo de Empoderamiento en Mujeres con Discapacidad, Basado en el Desarrollo de Capacidades Políticas y Personales, y Promoción del Bienestar Psicológico, Adaptándolo a Diferentes Contextos y Necesidades***

Como señalan diversos autores, el empoderamiento es un proceso aplicable a todas las personas, ya que contribuye a su desarrollo personal y colectivo; sin embargo, en el caso de las mujeres se debe tener una mirada interseccional, que considere su diversidad y aquellos factores sociales que incrementan su riesgo de sufrir violencia, como la discapacidad. En mujeres que han sido víctimas de violencia se requieren estrategias que apunten al incremento de su autoestima y bienestar psicológico. No obstante, en el caso de mujeres con discapacidad, además de lo mencionado, es fundamental promover su autoaceptación, impulsar su crecimiento personal y ayudarlas a formar planes de vida concretos. Esta necesidad surge de las múltiples discriminaciones que padecen, originadas por los estereotipos arraigados en la sociedad y la escasa adopción de nuevos paradigmas, como el modelo social

de la discapacidad, en las entidades públicas y en la propia sociedad.

En ese sentido, se sugiere a la ONG Paz y Esperanza:

a) Desarrollar una guía o manual que sistematice los componentes, estrategias y herramientas del modelo operativo de empoderamiento, facilitando su transferencia y adaptación a otros proyectos o iniciativas del Estado y la sociedad civil.

b) Fortalecer el componente de bienestar psicológico como factor clave en el modelo operativo de empoderamiento, incorporando enfoques terapéuticos innovadores (EMDR<sup>8</sup>, Terapia Breve Centrada en Soluciones, entre otras) y culturalmente pertinentes, asegurando su accesibilidad y sostenibilidad.

c) Establecer alianzas con la academia y organizaciones para mejorar, adaptar e implementar el modelo operativo de empoderamiento en otras zonas geográficas, evaluar su impacto y eficacia, y generar evidencia que respalde su escalabilidad.

### ***6.2.2. Fortalecer las Capacidades Institucionales en el Sistema de Protección y Justicia Frente a la Violencia Contra la Mujer***

Es imperativo que el Estado peruano, en cumplimiento de sus compromisos internacionales (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Convención Belém do Pará), así como su normativa nacional (Ley N° 30364 y Ley N° 29973)<sup>9</sup>, fortalezca las capacidades de las instituciones públicas para erradicar de

---

<sup>8</sup> La Terapia de “Desensibilización y reprocesamiento por Movimientos Oculares” (EMDR por sus siglas en inglés) es un método de terapia que se enfoca en el tratamiento de recuerdos o memorias que generan estrés postraumático, traumas o altos niveles de ansiedad. Por lo que, su objetivo es buscar el equilibrio neuronal y re establecimiento de la salud mental en un tiempo de tratamiento menor en comparación de otros tipos terapias.

<sup>9</sup> La Ley 30364, es la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, promulgada en el año 2015. Ver más en: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/3212371-30364>

manera eficaz y sostenible la violencia contra la mujer y garantizar su derecho a una vida libre de violencia, en particular de aquellas con discapacidad. Esto es de especial importancia para aquellas instituciones que integran el Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar y el Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (SNEJ).

En ese sentido, se recomienda al funcionariado del sistema de protección y justicia frente a la violencia:

a) La firma de convenios y alianzas estratégicas entre la ONG Paz y Esperanza y las entidades del Estado, para institucionalizar los procesos de capacitación y formación como los implementados en el proyecto y asegurar su sostenibilidad ante los cambios de gestión. Asimismo, Paz y Esperanza puede actuar como una entidad que activa a otras instituciones de la sociedad civil para que influyan en el Estado.

b) Desarrollar un sistema de certificación y acreditación en entidades del sistema de protección, a través de los órganos rectores (MIMP - CONADIS) en articulación con organismos de cooperación internacional y de la sociedad civil, sobre la atención inclusiva a niñas y mujeres con discapacidad víctimas de violencia. Esta certificación deberá implicar el reconocimiento y valoración de estándares, que impliquen competencias y habilidades del personal capacitado en la implementación de mejoras e innovación en la calidad de servicios.

c) Asignar presupuestos específicos para la implementación de medidas de accesibilidad y ajustes razonables en los servicios de protección frente a la violencia a personas con discapacidad, especialmente en niñas y mujeres.

---

La Ley 29973, es la Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, promulgada en el año 2012. Ver más en: <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/223512-ley-general-de-la-persona-con-discapacidad-y-su-reglamento>

d) Fortalecer los mecanismos de coordinación y articulación intersectorial para garantizar una respuesta integral y efectiva a las necesidades de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia, que garantice su participación plena con medidas de accesibilidad en función de sus necesidades, experiencias y problemáticas.

e) Establecer un informe anual de supervisión de los servicios de protección frente a la violencia a niñas y mujeres con discapacidad, para que sea un insumo del Informe Periódico al Comité de la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de la ONU. De este modo, se contribuirá a visibilizar las limitaciones del sistema e impulsar su mejora.

### ***6.2.3. Sistematizar y Difundir las Buenas Prácticas de Gestión Adaptativa y Gestión Humana que orientaron el diseño e implementación de estrategias eficaces en el Proyecto durante la pandemia***

Dado que no se trata de un modelo de gestión en sí, las buenas prácticas identificadas pueden ser fácilmente replicadas por otras organizaciones sociales, ya que, como lo señalan diversos autores, el éxito de un proyecto recae en la gestión y naturaleza organizativa de los mismos, lo que implica la combinación de herramientas y técnicas derivadas de las buenas prácticas de gestión.

Por lo tanto, se sugiere a Paz y Esperanza documentar detalladamente sus buenas prácticas, así como sus estrategias, metodologías y lecciones aprendidas, y generar espacios de intercambio de saberes y aprendizaje con otros actores del sector social, aliados e instituciones del Estado. Esto con la finalidad de que puedan contribuir a fortalecer la capacidad de respuesta de otras organizaciones y actores frente a los impactos que se generan en poblaciones en situación de vulneración, ante crisis prolongadas o proyectadas, como la crisis de gobernabilidad en el país, la crisis climática<sup>10</sup>, entre otros.

---

<sup>10</sup> La crisis climática se debe a la situación actual de emergencia por el alarmante calentamiento del planeta en los últimos años. Se estima que actualmente el mundo está 1,1°C más caliente que en el

#### **6.2.4. Socializar la Experiencia General del Proyecto Referido a la Promoción del Derecho a una Vida Libre de Violencia en Mujeres con Discapacidad**

En la actualidad, existen pocos proyectos que abordan el desafío de la violencia contra niñas y mujeres con discapacidad, debido a la especialización del tema. Sin embargo, el alarmante incremento de casos de violencia que se registra cada año en nuestro país hacia este grupo, producto de diversos factores como los estereotipos, prejuicios e invisibilización por parte de la sociedad y el Estado, demanda implementar más intervenciones dirigidas a esta población.

En ese sentido, se deben valorar experiencias exitosas que hayan abordado las necesidades particulares de este colectivo en la prevención y atención de la violencia ejercida contra ellas, y en su restauración. Por ello, se recomienda a Paz y Esperanza y organizaciones civiles que trabajan proyectos e iniciativas a favor de niñas y mujeres con discapacidad, y a la academia, lo siguiente:

a) Generar más espacios de intercambio y difusión de conocimientos, a través de publicaciones, seminarios, plataformas virtuales, entre otros, que permitan socializar públicamente proyectos dirigidos hacia esta población.

b) Impulsar investigaciones que aborden las distintas problemáticas de este colectivo, a fin de incrementar el conocimiento y promover más intervenciones que apunten al bienestar de las niñas y mujeres con discapacidad.

---

siglo pasado. Esta situación resulta bastante grave, ya que se pueden generar olas de calor extremas al menos cada 20 años, que impactaría de manera negativa la vida humana y la de muchas especies, incrementado desafíos como el desplazamiento forzado, incremento de niveles de pobreza, entre otros. (WWF, s. f.). Ver más en: <https://www.wwf.org.pe/?371230/Lo-que-debes-saber-de-la-COP26-la-conferencia-global-mas-importante-para-enfrentar-el-cambio-climatico#:~:text=C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20crisis%20clim%C3%A1tica,debe%20principalmente%20a%20actividades%20humanas>.

## Consideraciones finales

Finalmente, desde una perspectiva de gerencia social, estas recomendaciones apuntan a generar cambios sostenibles y transformaciones profundas en las políticas, programas y prácticas institucionales, así como en las dinámicas sociales y culturales que perpetúan la exclusión y la violencia hacia las niñas y mujeres con discapacidad. Asimismo, buscan promover la participación activa y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad como agentes de cambio y sujetos de derechos, reconociendo sus capacidades y su potencial para contribuir al desarrollo social y a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.



## Bibliografía

- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *La cara escondida de la inseguridad: Violencia contra las mujeres en Centroamérica y República Dominicana*. <https://infosegura.org/la-cara-escondida/assets/VCM.pdf>
- Amador, F., y Hereira, H. (2018). *Liderazgo democrático y calidad de gestión en las empresas comerciales* [Tesis de maestría, Universidad De la Costa]. Repositorio Institucional CUC. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/1978>
- Armijo, M. (2004). Buenas prácticas de gestión pública en América Latina. *IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, 18, 2-5. <https://administracionpublicacomparada.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/buenas-prc3a1cticas-gestic3b3n-al.pdf>
- Aubad, R. (2024). *Progreso Social, Comprensión y Retos* [ponencia]. Maestría en Gerencia de Empresas Sociales para la Innovación Social y el Desarrollo Local, Medellín, Colombia. <https://mas.eafit.edu.co/institucional/mercadeo-institucional/maestria-en-gerencia-de-empresas-sociales-para-la-innovacion-social-y-el-desarrollo-local-6/>
- Augusto, M. (2022, 25 de diciembre). Más de 700 altos funcionarios y directores rotaron bajo la gestión de Pedro Castillo. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/politica/gobierno/mas-de-700-altos-funcionarios-y-directores-rotaron-bajo-la-gestion-de-pedro-castillo-gobierno-2022-poder-ejecutivo-ministros-pcm-ecdata-noticia/?ref=ecr>
- Baffigo, V. y Centurion, C. (2014). *Los delegados comunitarios, experiencia de su empoderamiento en la lucha contra el VIH/SIDA en el Perú Período 2007–*

2012 [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/5468>

Banco Interamericano de Desarrollo. (2014). *Innovación social en la práctica, El caso del Proyecto de Fe y Alegría para la educación inclusiva de niños con discapacidades en Ecuador*. <https://publications.iadb.org/pt/innovacion-social-en-la-practica-el-caso-del-proyecto-de-fe-y-alegria-para-la-educacion-inclusiva>

Banco Interamericano de Desarrollo e Instituto Interamericano para el Desarrollo Económico y Social. (2018). *Herramientas y Técnicas para la Gestión De Proyectos de Desarrollo PM4R*. [https://indesvirtual.iadb.org/file.php/1/PM4R/Guia%20de%20Aprendizaje%20PMA%20SPA.pdf?fbclid=IwAR0\\_17MRzWGU-xgL-Ta1HregQQYcDu4V8vVnAga7GbhPdR2dJ0QbezaNZ-ig](https://indesvirtual.iadb.org/file.php/1/PM4R/Guia%20de%20Aprendizaje%20PMA%20SPA.pdf?fbclid=IwAR0_17MRzWGU-xgL-Ta1HregQQYcDu4V8vVnAga7GbhPdR2dJ0QbezaNZ-ig)

Batliwala, S. (1997). El Significado del Empoderamiento de las mujeres: Nuevos conceptos desde la acción. En M. León (Ed.), *Poder y Empoderamiento de las mujeres* (1ª ed., pp. 187-211). Tercer Mundo Editores.

Bobadilla, P. (1998). *La planificación estratégica para ONGs*. RAA ediciones y PACT Perú.

Bobadilla, P. (2021). *Diseño y Gestión de programas y proyectos de desarrollo*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Escuela de Posgrado.

Bobadilla, P. y Centurión, C. (2017). *La gerencia social en la práctica. Análisis de los modelos de gestión de programas y proyectos sociales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Termil.

Cabana, M., Rodríguez, M. y Ubilluz, R. (2018). *Proceso de Empoderamiento de Mujeres Líderes de Asociaciones de Desplazados en Ayacucho* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional

PUCP.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14232/Cabana%20Sosa\\_Rodr%c3%adguez%20Lizana\\_Ubilluz%20Garc%c3%ada\\_Proceso\\_empoderamiento\\_mujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14232/Cabana%20Sosa_Rodr%c3%adguez%20Lizana_Ubilluz%20Garc%c3%ada_Proceso_empoderamiento_mujeres.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cala, M. (2011). Recuperando el control de nuestras vidas: Reconstrucción de identidades y empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género. [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2012/docs/Recuperando\\_control.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2012/docs/Recuperando_control.pdf)

Castellanos-Torres, E. y Caballero, I. (2020). La violencia contra las mujeres con discapacidad en tiempos de COVID-19 y experiencias grupales de sororidad online. *Revista Española de Discapacidad*, 8(2), 211-221. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.02.10>

Charlier, S. y Caubergs, L. (2007). El proceso de empoderamiento de las mujeres, Guía metodológica. Comisión de Mujeres y Desarrollo. <https://dhls.hegoa.ehu.eus/courses/4668>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Instituciones resilientes para una recuperación transformadora pospandemia en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47316-instituciones-resilientes-recuperacion-transformadora-pospandemia-america-latina>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Impactos de casos de discriminación y violencia contra mujeres, niñas y adolescentes*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violencia-discriminacion-mujeres-anexo2-es.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2023). *Guía práctica: Estándares*

*interamericanos sobre derechos económicos, sociales, culturales, y ambientales de personas afrodescendientes.*  
[https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/guiapractica\\_afrodescendent.es.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/guiapractica_afrodescendent.es.pdf)

Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. (s. f.). *Guía Práctica para la eliminación de la violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes.* Organización de los Estados Americanos.  
[https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/01\\_guiapractica\\_mv\\_v1\\_spa.pdf](https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/01_guiapractica_mv_v1_spa.pdf)

Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). *La violencia contra las mujeres frente a las medidas dirigidas a disminuir el contagio del COVID-19.* Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.  
<https://www.oas.org/es/cim/docs/COVID-19-RespuestasViolencia-ES.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. (2018). *Violencia Institucional Contra las Mujeres* [cartilla].  
[https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41\\_CARTILLA\\_ViolenciaContraMujeres.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-04/41_CARTILLA_ViolenciaContraMujeres.pdf)

Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad. (2018). 100 Reglas de Brasilia.  
[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6467c48043c072fba6e8a76745cba5c4/Reglas\\_de\\_Brasilia\\_actualizada.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6467c48043c072fba6e8a76745cba5c4](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/6467c48043c072fba6e8a76745cba5c4/Reglas_de_Brasilia_actualizada.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=6467c48043c072fba6e8a76745cba5c4)

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2016). *Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad.* Organización de las Naciones Unidas.  
<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2Bt93Y3D%2Baa2oLCHc5Ye5y0yX37Gpo%2FkmBZI1QeKTg7cNEuS%2FzKc3xGM7PD4P8YrjsNLHbSyyH3%2BpDNGpobvX%2B6Zw74L1Z2GWT>

- Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad. (2021). *Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/informes-publicaciones/1952667-politica-nacional-multisectorial-en-discapacidad-para-el-desarrollo-al-2030>
- Cortina, A. (2021). *Ética cosmopolita. Una apuesta por la cordura en tiempos de pandemia* (1ra. Ed.). Paidós. [https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros\\_contenido/arxius/47/46043\\_Etica\\_cosmopolita.pdf](https://proassetspdlcom.cdnstatics2.com/usuarios/libros_contenido/arxius/47/46043_Etica_cosmopolita.pdf)
- Crenshaw (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- De Souza, B. (2003). *Globalización y democracia* [ponencia]. Foro Social Mundial Temático Sao Paulo. <https://www.ces.uc.pt/bss/documentos/cartagena.pdf>
- De Sousa, B. (2020). *La cruel pedagogía del virus. Al sur de la cuarentena*. Ediciones Akal.
- Dunkle, K., Van Der Heijden, I., Stern, E., & Chirwa, E. (2018). *Disability and violence against women and girls: Emerging evidence from the What Works to Prevent Violence against Women and Girls Global Programme*. UK Aid. <https://www.whatworks.co.za/documents/publications/195-disability-brief-whatworks-23072018-web/file>
- García, I. (2020). *Mujeres con discapacidad y asistencia personal: la experiencia de Aspaym Málaga*. *Revista Española de Discapacidad*, 8(2), pp. 247-254. Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad. <http://riberdis.cedid.es/handle/11181/6215>
- Glave, M. (2015). *Buenas prácticas de gestión descentralizada*. Grupo Propuesta Ciudadana. <https://propuestaciudadana.org.pe/sites/default/files/publicaciones/archivos/B>

[PGD%20FINAL.pdf](#)

El Peruano. (2016, 27 de julio). *Reglamento de la Ley 30364, Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar* (pp. 595048 – 595078).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30171/ds\\_009\\_2016\\_mimp.pdf?v=1530899763](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/30171/ds_009_2016_mimp.pdf?v=1530899763)

El Peruano. (2022a, 31 de agosto). *Mininter promueve atención inclusiva a personas con discapacidad en comisarías* [Nota de prensa].  
<https://www.elperuano.pe/noticia/185771-mininter-promueve-atencion-inclusiva-a-personas-con-discapacidad-en-comisarias>

El Peruano. (2022b, 27 de noviembre). *Mininter es reconocido por la estrategia “Comisaría inclusiva”* [nota de prensa]. <https://elperuano.pe/noticia/197812-mininter-es-reconocido-por-la-estrategia-comisaria-inclusiva#:~:text=26%2F11%2F2022%20Concurso%20%E2%80%9C,distinci%C3%B3n%20a%20personas%20con%20discapacidad>

Fundación CERMI. (s. f.). *Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad*. Informe España 2021. <https://fundacioncermimujeres.es/wp-content/uploads/2023/07/Derechos-Humanos-de-las-Mujeres-y-Ninas-con-Discapacidad.-Informe-Espana-2021.-Generosidad-18-Accesible.pdf>

IDEO. (s. f.) *Diseño centrado en las personas. Kit de herramientas*. [https://hcd-connect-production.s3.amazonaws.com/toolkit/en/spanish\\_download/ideo\\_hcd\\_toolkit\\_final\\_combined\\_lr.pdf](https://hcd-connect-production.s3.amazonaws.com/toolkit/en/spanish_download/ideo_hcd_toolkit_final_combined_lr.pdf)

INEI. (2019). *Perfil Sociodemográfico de la población con discapacidad, 2017*. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1675/libro.pdf)

International Justice Mission [@ijm\_lat]. (2024a, 25 de marzo). #JMPERÚ Nace la

red nacional #LibresParaServir Del 20 al 23 de marzo de 2024, representantes de cuatro redes locales [imagen adjunta] [tuit]. Twitter. [https://twitter.com/ijm\\_lat/status/1772389057437250035/photo/1](https://twitter.com/ijm_lat/status/1772389057437250035/photo/1)

International Justice Mission [@ijm\_lat]. (2024b, 25 de marzo). *La red eligió a su junta Directiva, la cual estará compuesta por cinco #mujeres. En la coordinación para el año* [descripción] [tuit]. Twitter. [https://x.com/ijm\\_lat/status/1772392647782478254](https://x.com/ijm_lat/status/1772392647782478254)

Kabeer, N. (1997). Empoderamiento desde abajo: ¿qué podemos aprender de las organizaciones de base? En M. León (Ed.), *Poder y Empoderamiento de las mujeres* (1ª ed., pp. 119-146). Tercer Mundo Editores.

Kliksberg, B. (2004). ¿Por qué es clave la cultura para el desarrollo? *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (29). <https://docplayer.es/173319725-Por-que-es-clave-la-cultura-para-el-desarrollo-bernardo-kliksberg.html>

León, M. (2013, 10 de noviembre). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. <https://mujeresforjadorasdedesarrollo.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/m-lec3b3n-versic3b3n-final-nov-10-2013.pdf>

López, A., & Varela, I. (2009). *Manual para construir proyectos transformadores de cooperación para el desarrollo: a través del fortalecimiento de las capacidades, la participación, la equidad de género, el enfoque de derechos y la sostenibilidad ecológica*. Gobierno Vasco. [https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/MANUAL\\_PROYECTOS\\_TRANSFORMADORES.pdf](https://www.apccolombia.gov.co/sites/default/files/2022-03/MANUAL_PROYECTOS_TRANSFORMADORES.pdf)

López-Pérez, M. (2023). Panorámica de la violencia contra las mujeres con discapacidad en España. Un análisis de datos estadísticos. *Itinerarios de Trabajo Social*, 3, 84-94. <https://doi.org/10.1344/its.i3.40387>

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2020). *La violencia contra las mujeres frente a las medidas dirigidas a disminuir el contagio del*

COVID-19. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.  
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/COVID-19-RespuestasViolencia-ES.pdf>

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2021). *Tercer Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Tercer-Informe-Seguimiento-ES.pdf>

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2022a). *Recomendación General del Comité de Expertas del MESECVI (No.4): Violencia de género contra las niñas y mujeres con discapacidad*. Organización de los Estados Americanos.  
<https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Recomendacion-General-Violencia-Discapacidad.pdf>

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2022b). *Informe Temático: Violencia de Género contra las niñas y mujeres con discapacidad*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.  
[https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI\\_Cevi\\_doc.277\\_22%20INFO\\_RME%20TEMATICO.pdf](https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI_Cevi_doc.277_22%20INFO_RME%20TEMATICO.pdf)

Ministerio de Cultura. (2017). *Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural*.  
<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Politica-nacional-para-la-transversalizacion-del-enfoque-intercultural-final.pdf>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (11 de octubre de 2020). *Agentes de cambio para la igualdad de género* [presentación de diapositivas].  
[https://www.youtube.com/watch?v=ASl\\_aEgrdRM](https://www.youtube.com/watch?v=ASl_aEgrdRM)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2022a). *Guía informativa para funcionarias y funcionarios públicos*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3173902/Gu%C3%ADa%20inf>

[ormativa%20para%20funcionarias%20y%20funcionarios%20p%C3%BAblico  
s%20-%20PNIG.pdf](#)

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2022b). *Marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres. Política Nacional de Igualdad de Género*. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/2842546-el-marco-conceptual-para-la-prevencion-de-la-violencia-de-genero-contra-las-mujeres>

Ministerio de Salud. (2021). *Por una nueva convivencia. La sociedad peruana en tiempos del COVID-19: escenarios, propuestas de política y acción pública*. Grupo Temático De Ciencias Sociales. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/2120791-por-una-nueva-convivencia-la-sociedad-peruana-en-tiempos-del-covid-19-escenarios-propuestas-de-politica-y-accion-publica>

Molina, P. (2023, 2 de mayo). *Incidencia política para la inclusión y la justicia social* [ponencia]. Diplomado digital de liderazgo e inclusión social y acceso a derechos (2da ed.).

Morales, L. (2023). Buenas prácticas para la gestión de proyectos comunales financiados con partidas específicas: Caso Municipalidad de Alajuelita. *Revista Reflexiones* 104 (1). <https://doi.org/10.15517/rr.v104i1.57231>

Murguialday, C. (2013). *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*. Cooperacció. [https://www.cooperaccio.org/wp-content/uploads/2014/03/Empoderamiento\\_Cast\\_web.pdf](https://www.cooperaccio.org/wp-content/uploads/2014/03/Empoderamiento_Cast_web.pdf)

Naciones Unidas. (s. f.). *Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad*. [https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN\\_Disability\\_Inclusion\\_Strategy\\_spanish.pdf](https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_spanish.pdf)

Observatorio Estatal de la Discapacidad. (2018). *Las mujeres y niñas con*

*discapacidad en el ámbito rural en España. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.* <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/05/OED-MUJERES-CON-DISCAPACIDAD-MEDIO-RURAL.pdf>

Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (s. f.). *Fortalecimiento de Capacidades Institucionales.* <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/taxonomy/term/81>

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2012). *Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad.* <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9693.pdf>

Oficina para la Salud de la Mujer. (s. f.). *Violencia contra la mujer con discapacidades.* <https://espanol.womenshealth.gov/relationships-and-safety/other-types/violence-against-women-disabilities>

ONU Mujeres. (s. f.). *Yo sé de género: violencia contra mujeres y niñas.* Centro de capacitación. <https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/yo-se-de-genero-6-violencia-contra-mujeres-y-ninas/?lang=es>

ONU Mujeres. (2020). *Fortalecimiento Institucional para prevenir, atender y sancionar las violencias contra las mujeres y las niñas: claves para los territorios.* <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/modulo-2-fortalecimiento-institucional>

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad.* <https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumenInformeMundial.pdf>

Ostrom, E. (2014). Más allá de los mercados y los Estados: gobernanza policéntrica de sistemas económicos complejos. *Revista Mexicana de Sociología* 76, 15-70.

<http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/46480/41753>

Paz y Esperanza. (s. f.). *Lo que sucede*. Consultado el 28 de octubre de 2023.  
<https://www.pazyesperanza.org/pe/lo-que-sucede/>

Paz y Esperanza [Asociación Paz y Esperanza]. (2022, 26 de julio). *Paz y Esperanza, en alianza con el MININTER, realizará réplicas de talleres sobre prevención de violencia dirigido a población vulnerable* [imagen adjunta] [publicación de estado]. Facebook.  
[https://www.facebook.com/pazyesperanzaperu/poss/10160085390453794/?!ocale=hi\\_IN](https://www.facebook.com/pazyesperanzaperu/poss/10160085390453794/?!ocale=hi_IN)

Peña, J. (2021). *Estudio de caso: Análisis de capacidades organizacionales del Instituto Distrital de la Participación y Acción Comunal (IDPAC), para coordinar el funcionamiento de la Comisión Intersectorial de Participación (CIP), durante el período 2012 a 2016* [tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional UEC.  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/e34e5e12-a2f0-4fe0-898e-0149580d34bf/content>

Plataforma Única del Estado Peruano. (2022a, 06 de septiembre). *Mininter puso en marcha primera comisaría que atiende en lenguaje de señas y braille vulnerable* [nota de prensa]. Ministerio del Interior.  
<https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/647529-mininter-puso-en-marcha-primera-comisaria-que-atiende-en-lenguaje-de-senas-y-braille>

Plataforma Única del Estado Peruano. (2022b, 02 de diciembre). *Comisaría inclusiva El Progreso, gana importante concurso del Mininter* [nota de Informativa].  
<https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/677796-comisaria-inclusiva-el-progreso-gana-importante-concurso-del-mininter>

Plataforma Única del Estado Peruano. (2022c, 02 de diciembre). *Mininter capacita a sus colaboradores para mejorar atención a personas con discapacidad* [nota

de prensa]. Ministerio del Interior.  
<https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/661726-mininter-capacita-a-sus-colaboradores-para-mejorar-atencion-a-personas-con-discapacidad>

Programa Nacional AURORA. (s. f.). *Portal estadístico*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/>

Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar. (s. f.). *Portal estadístico*. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. <https://portalestadistico.aurora.gob.pe/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Corporación Andina de Fomento. (2020). *Documento de Política sobre Desarrollo de Capacidades Institucionales para el Abordaje de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas en América Latina*. [https://oiq.cepal.org/sites/default/files/2020\\_-\\_documento\\_de\\_politica\\_sobre\\_desarrollo\\_de\\_capacidades\\_institucionales\\_para\\_el\\_abordaje\\_de\\_la\\_violencia\\_contra\\_las\\_mujeres\\_y\\_las\\_ninas\\_en\\_america\\_latina.pdf](https://oiq.cepal.org/sites/default/files/2020_-_documento_de_politica_sobre_desarrollo_de_capacidades_institucionales_para_el_abordaje_de_la_violencia_contra_las_mujeres_y_las_ninas_en_america_latina.pdf)

Red de Empresas Inclusivas. (s. f.). *Guía Práctica para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. <https://empresainclusiva.cl/manual-de-buenas-practicas/>

Rodríguez, D.; González, M. (2012). Exploración de la experiencia de empoderamiento en personas con discapacidad física integradas al aula regular. *Psicogente*, 15(27), 153-167.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4975/497552360013.pdf>

Rosas, A. (2019). Capacidad institucional: Revisión del concepto y ejes de análisis. *Documentos y Aportes En Administración Pública Y Gestión Estatal*, 19(32), 81–107. <https://doi.org/10.14409/daapge.v19i32.8482>

Rowlands, J. (1997). Empoderamiento y mujeres rurales en Honduras: un modelo para el desarrollo. En M. León (Ed.), *Poder y Empoderamiento de las mujeres*

(1ª ed., pp. 213-245). Tercer Mundo Editores.

Sahui, A. (2014). La igualdad en el discurso del desarrollo humano. *Scielo*, 11(25).

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632014000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000200005)

Sanchez, C. (2017). *Capacidades Gubernamentales, Sociales y Económicas* (1ra. ed.). Universidad de Guadalajara.

[https://www.researchgate.net/publication/343776006\\_CAPACIDADES\\_GUBERNAMENTALES\\_SOCIALES\\_Y\\_ECONOMICAS](https://www.researchgate.net/publication/343776006_CAPACIDADES_GUBERNAMENTALES_SOCIALES_Y_ECONOMICAS)

Soler, A., Teixeira, T., y Jaime, V. (2008). *Discapacidad y dependencia: una perspectiva de género* [ponencia]. XI Jornadas de Economía Crítica, Bilbao.

<https://n9.cl/qd108>

Solsona, D. y Flores, M. (2020). *Participación ciudadana de personas con discapacidad y políticas públicas intersectoriales ofertadas por el Estado en la Región de Magallanes, Chile*. Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 77, pp. 187-214. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

<https://www.redalyc.org/journal/3575/357566674007/html/>

Talavera, J. (2024). *El enfoque basado en DDHH en las políticas públicas de derechos humanos en el Estado* [ponencia]. Seminario La Política Nacional Multisectorial de Derechos Humanos 2024 - 2040: Miradas desde la Academia. <https://fb.watch/tG9Y0indAh/>

Tirado, A. (2018). Coaching para el empoderamiento de mujeres con discapacidad.

Revista Española de Discapacidad, 6(1): 291-304.

<https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.01.15>

Tovar, M. (2019). Más allá de la tesis. Aportando al avance en la política social. En A. Fort (Coord.), *La investigación en Gerencia Social* (1ª ed., pp. 11-23). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tovar, M. (2021). *Investigación en Gerencia Social 1* (13ª ed.). Pontificia Universidad

Católica del Perú.

- Úsuga, O., Correa, A., Castañeda, M., Dávila, L. y Correa, A. (2023). Liderazgos comunitarios de mujeres y expresiones de la incidencia política en la subregión de Urabá. *El Ágora USB* 23(1), 83-100. <https://doi.org/10.21500/16578031.6177>
- Vadillo, J. (2021, 25 de abril). *Niños de la VAN: Las históricas jornadas de vacunación contra la polio* [Crónica]. El Peruano. <https://elperuano.pe/noticia/119487-ninos-de-la-van-as-historicas-jornadas-de-vacunacion-contra-la-polio>
- Valega, C. (2018). *La situación de las mujeres con discapacidad: enfoque de derechos y perspectiva de discapacidad en políticas públicas en materia de género*. Observatorio Mujer UNIFE. <https://omu.unife.edu.pe/economia-y-sociedad-estadisticas/>
- Valenzuela, R. (2012). El fortalecimiento de las capacidades institucionales como vía para implementar un Gobierno Abierto. *Polítai* 3(5), 125-133. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/14130>
- Vega, C.; Cárdenas, J.; Vila, M.; Lazo, M.; Paravecino, M.; y Miranda, M. (2017). Programa Juntos: análisis desde el enfoque de la gerencia social. En P. Bobadilla, y C. Centurión (Coord.). *La gerencia social en la práctica. Análisis de los modelos de gestión de programas y proyectos sociales* (1ª ed.; pp. 59-80). Pontificia Universidad Católica del Perú. Termil.

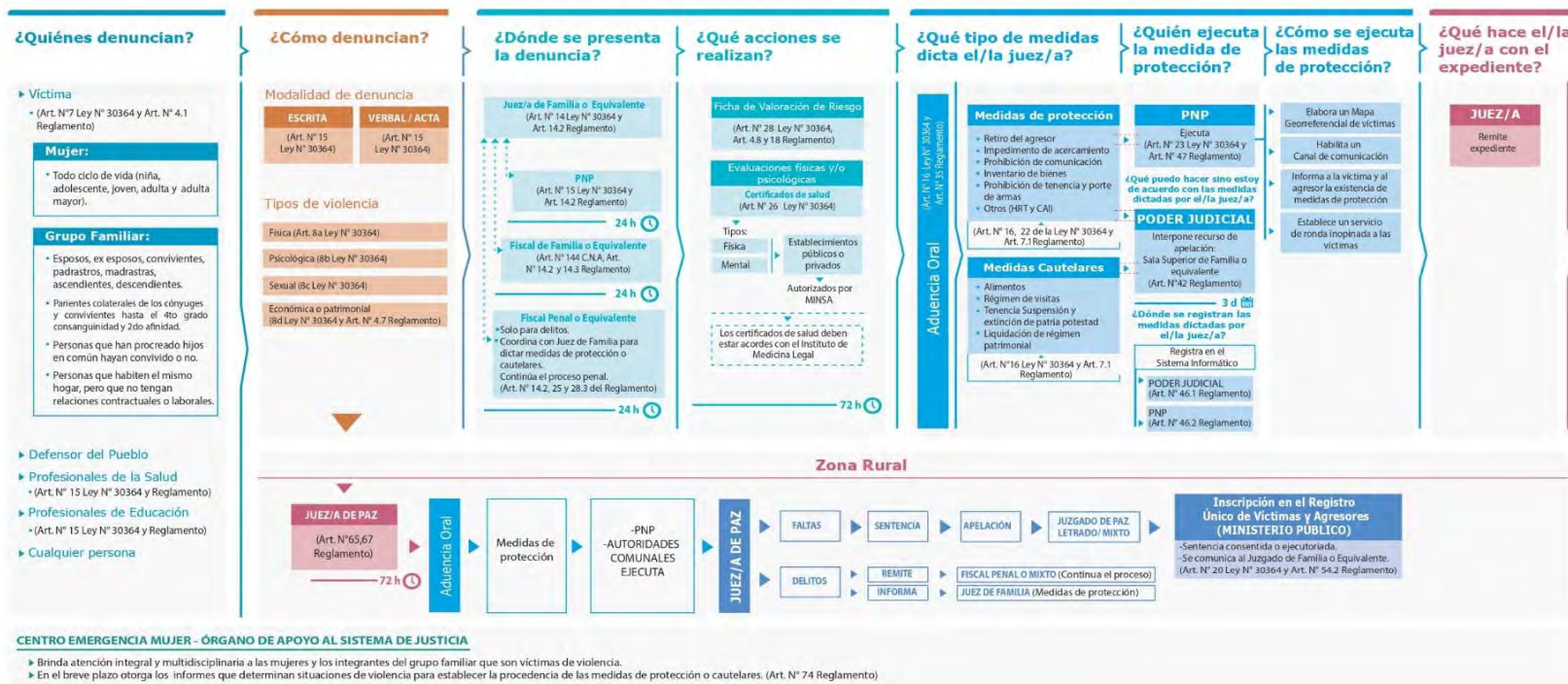


**ANEXOS**

# Anexo 1. Esquema del proceso de protección que reciben las mujeres o miembros del grupo familiar víctimas de violencia, según la Ley Nro. 30364



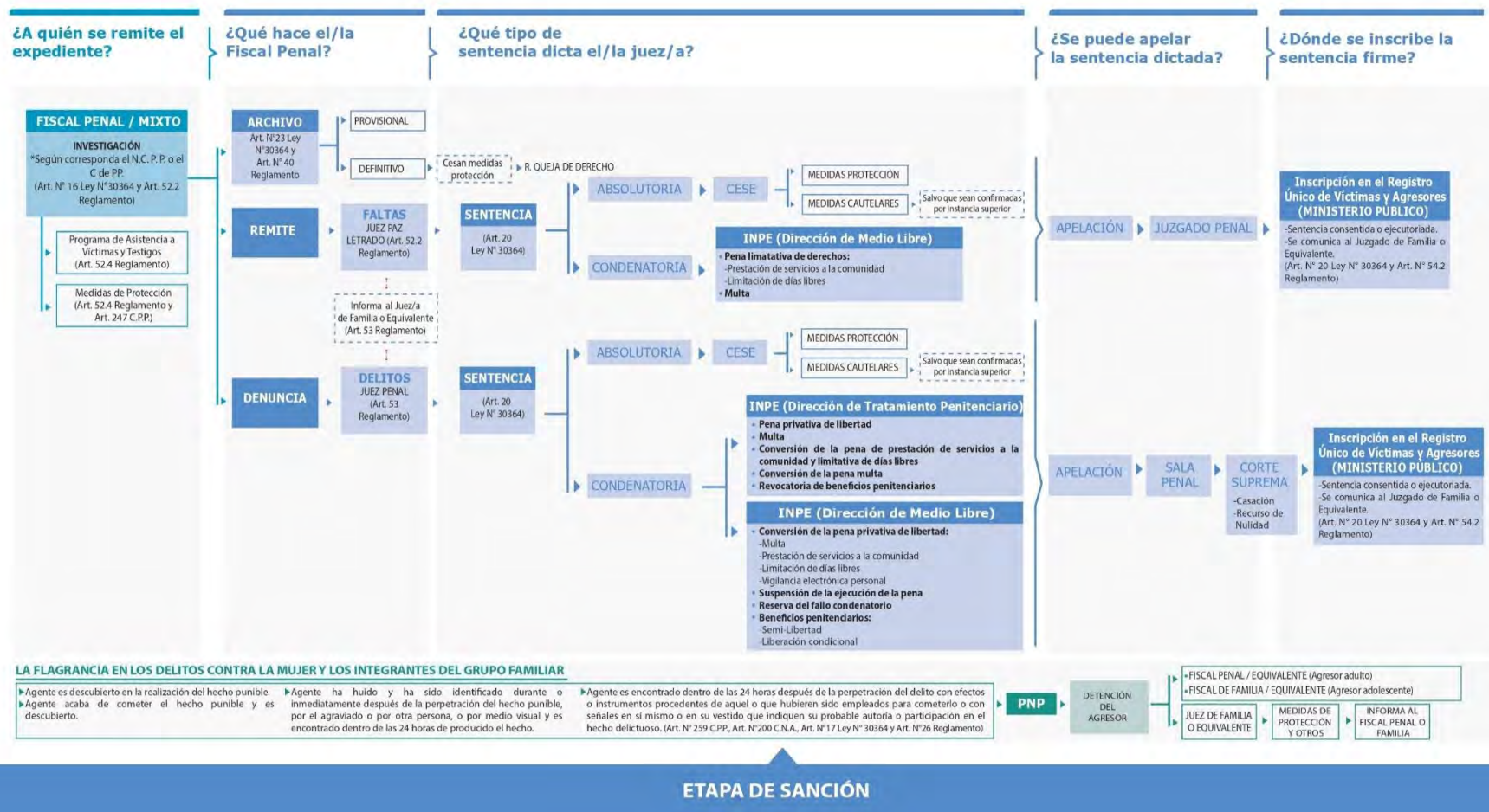
## Esquema procesal de la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento D.S. N° 009-2016-MIMP



### ETAPA DE PROTECCIÓN

**Nota:** La figura muestra la ruta del proceso de protección para las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia, según la Ley 30364. Fuente: MIMP, Esquema Procesal Ley 30364 (2017). <https://www.scribd.com/document/364490548/MIMP-Esquema-Procesal-Ley-30364>

## Anexo 2. Esquema del proceso judicial para la persona que realiza actos de violencia hacia mujeres o miembros del grupo familiar.



**Nota:** La figura muestra la ruta del proceso de sanción para personas denunciadas por agresión a mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia, según la Ley 30364. Fuente: MIMP, Esquema Procesal Ley 30364 (2017)

<https://www.scribd.com/document/364490548/MIMP-Esquema-Procesal-Ley-30364>

### Anexo 3. Matriz de investigación

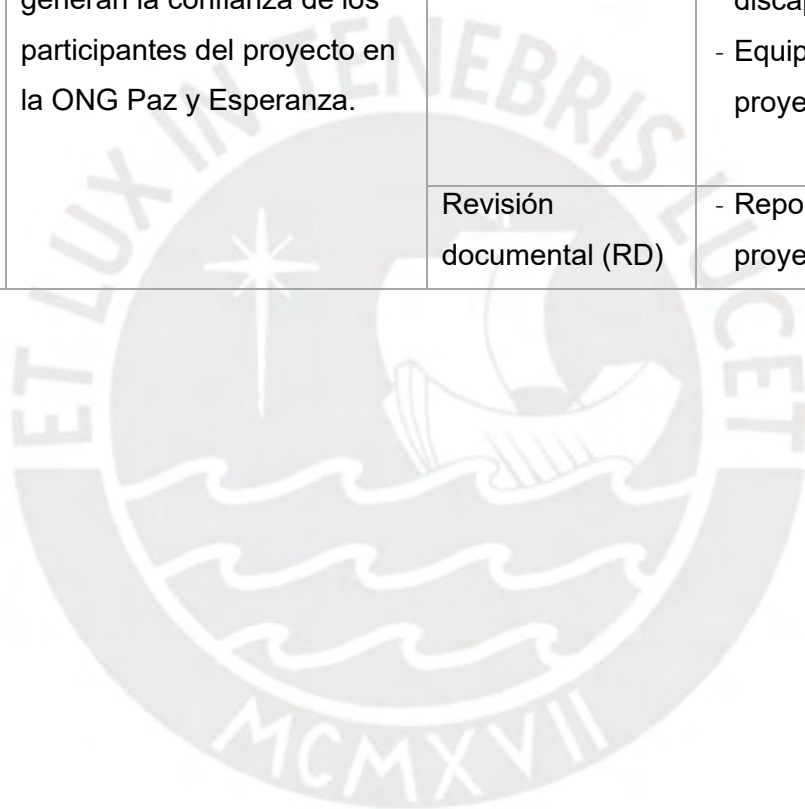
Variable	Subvariables	Técnicas de investigación	Fuente de información
<b>Variable 1.</b> <b>Buenas Prácticas de Gestión que influyeron en la elaboración de las estrategias implementadas durante la COVID-19</b>	<b>Subvariable 1.1. Prácticas de gestión adaptativa</b> Prácticas de gestión con enfoque adaptativo, que analizan el contexto y articulan proyectos de la organización,  <b>Subvariable 1.2. Prácticas de gestión humana</b> Prácticas de gestión del recurso humano que involucran empatía, liderazgo democrático y espacios dialogo y reflexión.	Entrevistas semiestructuradas (ES)	Director ejecutivo de Paz y Esperanza Equipo ejecutor del proyecto
		Revisión documental (RD)	Documentos de gestión como el Plan Estratégico Institucional, encuestas de Clima y Cultura organizacional, reportes de auditoría interna de gestión y diagnósticos de personal
		Registros del cuaderno de campo (CC)	Visitas realizadas a la instalación de la ONG Paz y Esperanza
<b>Variable 2.</b> <b>Estrategias implementadas en la temporada de la COVID-19</b>	<b>Subvariable 2.1. Estrategia de acción humanitaria</b> Actividades de asistencia humanitaria y protección para aliviar sufrimiento de las lideresas y proteger sus derechos.  <b>Subvariable 2.2. Estrategia de alfabetización digital</b> Acciones logísticas y educativas para capacitar a lideresas con discapacidad en entornos digitales.	Entrevistas semiestructuradas (ES)	- Director ejecutivo de Paz y Esperanza - Equipo ejecutor del proyecto - Funcionarios y operadores del sistema de protección
		Encuestas (EC)	Lideresas con discapacidad. Las encuestas se realizaron mediante videollamadas en las que se contó con el apoyo de intérpretes de lengua de

Variable	Subvariables	Técnicas de investigación	Fuente de información
	<p><b>Subvariable 2.3. Estrategia de educación virtual</b></p> <p>Actividades virtuales de fortalecimiento de capacidades para personal del sistema de protección y equipo del proyecto.</p>		señas peruanas para el caso de mujeres sordas.
		Revisión documental (RD)	Reportes e informes del proyecto.
<p><b>Variable 3. Modelo operativo de empoderamiento en mujeres con discapacidad para el ejercicio del derecho a una vida libre de violencia</b></p>	<p><b>Subvariable 3.1. Capacidades políticas</b></p> <p>Conocimiento adquirido por lideresas con discapacidad sobre violencia y el derecho a vida libre de violencia.</p>	Encuestas (EC)	Lideresas con discapacidad. Las encuestas se realizaron mediante videollamadas en las que se contó con el apoyo de intérpretes de lengua de señas peruanas para el caso de mujeres sordas.
	<p><b>Subvariable 3.2. Capacidades personales</b></p> <p>Capacidades de autonomía, autoconfianza y liderazgo fortalecidas en lideresas con discapacidad.</p>	Entrevistas semiestructuradas (ES)	- Equipo ejecutor del proyecto - Funcionarios y operadores del sistema de protección
	<p><b>Subvariable 3.2. Bienestar psicológico</b></p> <p>Capacidades de autoaceptación, crecimiento personal y relacionamiento positivo con los demás en las lideresas con discapacidad.</p>	Revisión documental (RD)	Reportes e informes del proyecto.

Variable	Subvariables	Técnicas de investigación	Fuente de información
<b>Variable 4.</b> <b>Acciones de incidencia para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad y mejoras del sistema de protección frente a la violencia</b>	<b>Subvariable 4.1.</b> <b>Participación social en agendas públicas</b> Acciones de liderazgo y representación de lideresas con discapacidad para posicionar demandas y generar reformas sociales.	Entrevistas semiestructuradas (ES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lideresas con discapacidad</li> <li>- Equipo ejecutor del proyecto</li> <li>- Funcionarios y operadores del sistema de protección</li> </ul>
	<b>Subvariable 4.2.</b> <b>Participación en piloto de vigilancia</b> Acción de veeduría de las lideresas con discapacidad para mejorar la atención en comisarías a mujeres y niñas con discapacidad violentadas.	Revisión documental (RD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reportes e informes del proyecto</li> <li>- Notas de prensa de páginas oficiales del Estado</li> <li>- Redes sociales institucionales</li> </ul>
	<b>Subvariable 4.3.</b> <b>Participación en iniciativas público-sociales</b> Acciones de participación de lideresas con discapacidad en propuestas innovadoras con el Estado y la sociedad civil.	Registros del cuaderno de campo (CC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres participativos</li> </ul>
<b>Variable 5:</b> <b>Fortalecimiento de capacidades</b>	<b>Subvariable 5.1.</b> <b>Conocimientos adquiridos</b>	Entrevistas semiestructuradas (ES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios y operadores del sistema de protección</li> </ul>

Variable	Subvariables	Técnicas de investigación	Fuente de información
<b>del personal del sistema de protección para la mejora de servicios</b>	Conocimiento de los funcionarios y operadores del sistema de protección en género, discapacidad y violencia.		- Equipo ejecutor del proyecto
	<p><b>Subvariable 5.2. Aplicabilidad del conocimiento adquirido</b></p> <p>Acciones de mejora implementadas por funcionarios y operadores del sistema de protección, en base a lo aprendido en el proyecto.</p>	Revisión documental (RD)	- Distintos reportes e informes del proyecto - Notas de prensa de diarios oficiales
<b>Variable 6: Valoración de las usuarias sobre el proyecto una Vida digna y sin violencia para mujeres con discapacidad</b>	<b>Subvariable 6.1. Valoración de la atención y servicios brindados en el proyecto</b>	Encuestas (EC)	Lideresas con discapacidad. Las encuestas se realizaron mediante videollamadas en las que se contó con el apoyo de intérpretes de lengua de señas peruanas para el caso de mujeres sordas.
	<b>Subvariable 6.2. Valoración de la contribución del proyecto en la vida de las lideresas con discapacidad</b>	Entrevistas semiestructuradas (ES)	Equipo ejecutor del proyecto
	Valoración de las lideresas con discapacidad sobre	Revisión documental (RD)	- Reportes e informes del proyecto

Variable	Subvariables	Técnicas de investigación	Fuente de información
	aporte del proyecto en su empoderamiento.		
<b>Variable 7: Confianza en la ONG Paz y Esperanza</b>	<b>Subvariable 7.1. Factores que generan confianza en la ONG Paz y Esperanza</b> Elementos que en conjunto generan la confianza de los participantes del proyecto en la ONG Paz y Esperanza.	Entrevistas semiestructuradas (ES)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funcionarios y operadores del sistema de protección</li> <li>- Lideresas con discapacidad</li> <li>- Equipo ejecutor del proyecto</li> </ul>
		Revisión documental (RD)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reportes e informes del proyecto</li> </ul>



### Anexo 3. Formulario de encuesta aplicada a las lideresas con discapacidad

#### ENCUESTA SOBREL PROYECTO UNA VIDA DIGNA Y SIN VIOLENCIA DE LA ONG PAZ Y ESPERANZA

**Objetivo:**

Identificar su percepción respecto de la contribución del proyecto en su empoderamiento para el ejercicio de su derecho una vida libre de violencia y su valoración sobre las estrategias al contexto de pandemia por la covid-19, respecto a los servicios recibidos para fortalecer su empoderamiento.

**Ley Nro. 29733 - Ley de protección de datos personales:**

Agradecemos su colaboración en el llenado de esta encuesta, la cual es estrictamente para fines académicos; por lo que garantizamos su derecho fundamental a la protección de sus datos, en cumplimiento del artículo 2 numeral 6 de la Constitución Política del Perú, en el marco de la Ley Nro. 29733.

#### ENCUESTA NRO. 0 –

Nombres y apellidos (colocar la primera letra de cada nombre y apellido con mayúscula)

Nro. De teléfono		Correo electrónico	
------------------	--	--------------------	--

I.	DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS
----	-------------------------

1. Grupo etario al que pertenece: (marque solo una opción)

18 a 29 años     De 30 a 39 años     De 40 a 49 años     50 a 59 años     De 60 y más años

2. Estado civil: (marque solo una opción)

Soltero (a)     Casado(a)     Conviviente     Separado (a) / Divorciado (a)     Viudo (a)

3. Lugar de nacimiento (distrito – Ciudad - Provincia)

4. Lugar donde vive actualmente (distrito)

5. Indique con quienes vive actualmente: (puede marcar más de una opción)

Con su pareja

Con sus padres

Con sus  
hermanos

Algún pariente

Sola

6. Indique su grado de instrucción (marque una opción)

<input type="checkbox"/>	Primaria incompleta
<input type="checkbox"/>	Primaria completa
<input type="checkbox"/>	Secundaria incompleta
<input type="checkbox"/>	Secundaria completa
<input type="checkbox"/>	Técnico superior incompleto
<input type="checkbox"/>	Técnico superior completo
<input type="checkbox"/>	Universitario incompleto
<input type="checkbox"/>	Universitario completo
<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>	Doctorado
<input type="checkbox"/>	Sin estudios

7. En caso no cuente con estudios superiores, ¿quisiera estudiar alguna carrera técnica o universitaria?  
(marque solo una opción)

Si

No

8. ¿Qué carrera?

9. ¿Qué tipo de discapacidad tiene?

Física

Visual

Auditiva

Psíquica

Otra:

10. ¿Trabaja actualmente? (marque solo una opción)

Sí  No

11. En caso respondió "Sí", indique en qué y donde

12. En caso respondió "No", indique el motivo (¿por qué?)

13. ¿Cómo llegó al proyecto "UNA VIDA DIGNA Y SIN VIOLENCIA" de la ONG Paz y Esperanza?

II. EMPODERAMIENTO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

**2.1. Conocimiento sobre la violencia y el derecho a una vida libre de violencia**

14. Desde que participa en el Proyecto ¿Qué ha aprendido sobre la violencia y el derecho a una vida de libre de violencia?  
(puede marcar más de una opción)

**2.1. Confianza en sí misma**

15. ¿Cuánto ha fortalecido su confianza en sí misma gracias a su participación en el proyecto (marque una opción)

Mucho  Regular  Poco  Nada

16. ¿Cómo lo nota?

**2.2. Autonomía en toma de decisiones**

17. ¿Cuánto ha fortalecido su capacidad para tomar decisiones por sí misma, gracias a su participación en el proyecto? (marque una opción)

Mucho  Regular  Poco  Nada

18. ¿Cómo lo nota?

### 2.3. Liderazgo

19. ¿Cuánto ha fortalecido su liderazgo gracias a su participación en el proyecto? (marque una opción)
- Mucho       Regular       Poco       Nada
20. ¿Cómo lo nota?

### 2.3. Bienestar psicológico

21. ¿Cuánto le han ayudado las sesiones con la psicóloga para su bienestar psicológico? (marque una opción)
- Mucho       Regular       Poco       Nada
22. ¿Cómo lo nota?

### 2.4. Participación en acciones de incidencia

23. ¿Cuánto participa en acciones de incidencia, gracias al proyecto? (marque una opción)
- Mucho       Regular       Poco       Nada

## III. ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS EN LA TEMPORADA DE LA COVID-19

### 3.1. Sobre los bonos económicos recibidos

24. El bono económico que recibí del proyecto me hizo sentir como una persona capaz de contribuir a la economía familiar (marcar una opción)
- Totalmente de acuerdo       De acuerdo       Ni de acuerdo, ni en desacuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

¿Algún comentario al respecto?

### 3.2. sobre el acceso a entornos virtuales otorgado (equipos tecnológicos y datos de internet)

25. Las herramientas tecnológicas que me brindó el proyecto en temporada de la COVID-19 (tablets, celulares, recargas de datos de internet, clases de zoom, etc.) me hizo sentir una persona capaz de interactuar en entornos virtuales (marcar una opción)
- Totalmente de acuerdo       De acuerdo       Ni de acuerdo, ni en desacuerdo       En desacuerdo       Muy en desacuerdo

¿Algún comentario al respecto?

### 3.3. Sobre los Primeros Auxilios Psicológicos

26. Los primeros auxilios psicológicos recibidos en el proyecto me ayudaron a afrontar situaciones difíciles producto de la COVID-19 (duelo, ansiedad, estrés, otros) (marcar una opción)

- Totalmente de acuerdo     De acuerdo     Ni de acuerdo, ni en desacuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

27. El equipo del proyecto aplicó formas de atención adecuadas para personas con discapacidad (protocolos de atención, espacios accesibles, materiales con ajustes razonables, etc.) (marcar una opción)

- Totalmente de acuerdo     De acuerdo     Ni de acuerdo, ni en desacuerdo     En desacuerdo     Muy en desacuerdo

### 3.4. Sobre la atención del personal del proyecto en los servicios recibidos

28. ¿Cómo fue el trato que le brindaron las y los integrantes del equipo del proyecto? (marcar una opción)

- Muy bueno     Bueno     Regular     Pésimo

29. ¿Cuánto confía en la ONG Paz y Esperanza, que llevó a cabo el proyecto UNA VIDA DIGNA Y SIN VIOLENCIA? (marcar una opción)

- Bastante     Regular     Poco     Nada

30. ¿Qué opinión tiene sobre el proyecto UNA VIDA DIGNA Y SIN VIOLENCIA? Explique a detalle.

31. ¿Cuáles serían sus sugerencias para el proyecto UNA VIDA DIGNA Y SIN VIOLENCIA? ¿por qué?

**Anexo 4.** Guía de preguntas para entrevistas semiestructuradas a funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia

**GUIA DE PREGUNTAS PARA PERSONAL DE SISTEMA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

<i>OBJETIVO: Identificar el fortalecimiento de capacidades del personal que labora en entidades del sistema de protección frente a la violencia.</i>		
<i>CONSENTIMIENTO INFORMADO: Agradecemos su colaboración en esta entrevista, la cual cumple con fines estrictamente académicos.</i>		
<i>CONFIDENCIALIDAD: En función de la Ley Nro. 29733, Ley de protección de datos personales, se garantiza su derecho a la protección de sus datos, por lo que, bajo ninguna circunstancia serán expuestos sus datos personales.</i>		
<b>PREGUNTAS CENTRALES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>PREGUNTAS DE LA GUÍA</b>
¿Los funcionarios y operadores del sistema de protección frente a la violencia fortalecieron sus capacidades para la mejora de servicios a mujeres con discapacidad?	<p>Variable 5: Fortalecimiento de capacidades del personal del sistema de protección Subvariables: conocimientos adquiridos y aplicabilidad del conocimiento adquirido</p> <p>Variable 7: Confianza institucional en la ONG Paz y Esperanza Subvariable: factores que influyen en la confianza de Paz y Esperanza</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por favor, ¿podría indicarme su cargo y las principales funciones que desempeña dentro de su institución?</li> <li>2. En función de su participación en el diplomado / asesoría brindada por el proyecto, dígame cuanto considera que ha mejorado sus conocimientos en materia de género, discapacidad y violencia? Mucho – Regular – Poco – Nada Por favor, cuénteme al respecto</li> <li>3. ¿ha podido aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones? Si – No Por favor, indíqueme por qué</li> <li>4. ¿Existen factores que le impiden aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones? Si – No En caso responda si, ¿cuáles son?</li> <li>5. ¿Cuánto confía en la organización Paz y Esperanza, ejecutora del proyecto “Una vida digna y sin violencia” para mujeres con discapacidad? Bastante - Mucho – Regular – Poco – Nada ¿Cuénteme por qué?</li> <li>6. ¿Qué recomendaciones le daría al proyecto?</li> </ol>

## Anexo 5. Trabajo de incidencia realizada por las lideresas con discapacidad del proyecto

### Incidencia sobre la violencia de las mujeres con discapacidad en tiempo de pandemia



### Trabajo articulado con gobiernos regionales y locales



### Incidencia sobre los avances en la implementación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el Perú.



Presentación de Informe Alternativo ante el Comité sobre los derechos de las personas con discapacidad en Ginebra

14 MAR 2023 10:48 AM SIN CATEGORÍA



Del 12 al 17 de marzo, Ysabel Uquilmana, lideresa del programa de Discapacidad de Paz y Esperanza, participó en las sesiones ante el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en Ginebra, como parte de la delegación peruana.

Inicio > El Estado > MININTER > Noticias > Mininter capacita a sus colaboradores para mejo...

### Mininter capacita a sus colaboradores para mejorar atención a personas con discapacidad

Nota de prensa

Mediante taller se busca generar un espacio de reflexión que contribuya a que servidores del sector Interior brinden un servicio adecuado a este grupo vulnerable.



Inicio > El Estado > MININTER > Noticias > Mininter promueve atención inclusiva a personas...

Ministerio del Interior

### Mininter promueve atención inclusiva a personas con discapacidad en comisarías

Nota de prensa

Instala mesas de trabajo para implementar dependencias policiales más accesibles y que fomenten la inclusión a este grupo vulnerable.



Inicio > El Estado > MININTER > Noticias > Mininter capacita a efectivos policiales para esp...

Ministerio del Interior

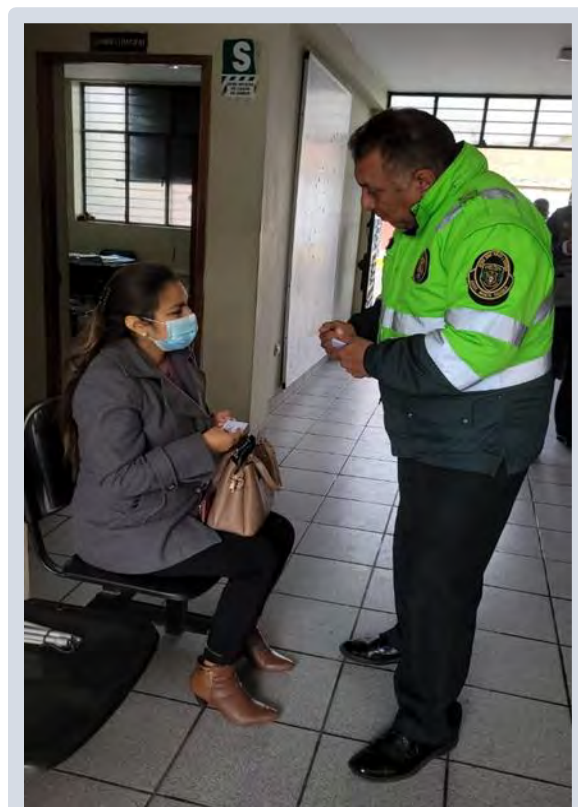
### Mininter capacita a efectivos policiales para especializar la atención a personas con discapacidad

Nota de prensa

Policías de seis comisarías del Callao, Cercado de Lima y Villa El Salvador participaron de los talleres de sensibilización para mejorar la atención de este grupo vulnerable.



#### Anexo 4: Registro fotográfico de trabajo de campo



Fotografía 1: Visita a Comisaría de Bocanegra - Callao (Momento en que el oficial PNP entrega su tarjeta de presentación en sistema braille a una de las lideresas con discapacidad visual)



Fotografía 2: Visita a Comisaría de Bocanegra – Callao. Observación del taller de sensibilización a efectivos policiales realizado por el MININTER con la participación de las lideresas con discapacidad (junio 2022).

Fotografía 3



Fotografía 4



Fotografía 5



Fotografía 6



Fotografías 3, 4, 5 y 6: Visita a la Dirección de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial y División de Emergencia de la Región Policial Lima. Observación del Taller de sensibilización sobre discapacidad y violencia de género dirigido a efectivos policiales, realizado por las lideresas con discapacidad en articulación con el MININTER (octubre 2022).



Fotografía 7: visita a la instalación de la ONG Paz y Esperanza. Observación de la mesa de trabajo entre funcionarios del MININTER y las lideresas con discapacidad para el diseño de la iniciativa Comisaría Inclusiva






CAPACITACIONES VIRTUALES GRATUITAS

## Acciones preventivas para la seguridad ciudadana con enfoque inclusivo

**Sesión II**

- Dirigido a personas con y sin discapacidad del Callao
- Plataforma Google Meet

TEMAS	HORARIO
VIVAMOS UNA VIDA LIBRE SIN VIOLENCIA TIPOS DE VIOLENCIA QUE EXPERIMENTAN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Martes 16 de agosto 6:00 p. m. - 7:30 p. m.

**Inscripciones:**  
<https://forms.gle/qfWdEijTffuRhbn79>

 oredis@regioncallao.gob.pe  
 (01) 206 0430 Anexo 1225 // (01) 201 4411 Anexo 1225

Escanea el código QR con tu celular
 

  @RegionCallao.pe
  @RegionCallaoPe

Fotografía 8: flyer de capacitaciones virtuales sobre el derecho a una vida libre de violencia a personas con discapacidad y sus cuidadores que residen en el Callao. Las capacitaciones las realizaron las lideresas con discapacidad en articulación con el MININTER, la PNP y la OREDIS del gobierno regional Callao.

Fotografía 9



Fotografía 10



Fotografía 11



Fotografía 9, 10 y 11: Visita a la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Observación del Taller sobre el derecho a una vida libre de violencia, dirigido a personas con discapacidad y sus cuidadores, realizado por las lideresas con discapacidad en articulación con el MININTER y la OMAPED de la municipalidad de San Juan de Lurigancho (mayo 2022).