

Gestión Pública

con enfoque de género

Cuaderno de Trabajo



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Escuela Nacional de
Administración Pública
La facultad de saber servir

servir
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL



**Escuela Nacional de
Administración Pública**

La facultad de saber servir

Esta es una obra colectiva
Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR
Pasaje Francisco de Zela 150, piso 10
Jesús María, Lima, Perú
Teléfono: (051) 206-3370
Correo electrónico: info@servir.gob.pe
Dirección URL: www.servir.gob.pe

Derechos reservados

**Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2021-09450**

Editado por: Escuela Nacional de Administración Pública
Av. Cuba 699 - Lima 10
Jesús María, Lima, Perú
Correo electrónico: escuela@servir.gob.pe
Dirección URL: www.enap.edu.pe
Primera edición
Julio 2021

Datos personales



.....



.....



.....



.....



Índice

Presentación.....	7
Sílabo.....	8
Principios éticos para la función pública en el Perú	20

Módulo I

Introducción al enfoque de género	23
1.1 Sistema sexo – género	25
1.1.1 Construcción social de las relaciones de género.	33
1.1.2 Patrones culturales discriminatorios.	38
1.1.3 Enfoque de género.....	41
1.2 Desigualdades de género	44
1.2.1 Consecuencia de las desigualdades de género.....	45
1.2.2 Brechas de género en el Perú.....	52
Actividad de aprendizaje N° 1	60
Actividad de aprendizaje N° 2	61
Actividad de aprendizaje N° 3	64
Actividad de evaluación N° 1	66

Módulo II

El enfoque de género en las políticas públicas.....	73
2.1 Evolución de los enfoques para el desarrollo.....	75
2.2 El Estado peruano y el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales para la igualdad de género	81
2.3 La igualdad de género y su relación con las políticas públicas	91
2.4 Modernización de la gestión pública y enfoque de género	98
2.5 La Política Nacional de Igualdad de Género del Estado Peruano	104

Actividad de aprendizaje N° 4	114
Actividad de evaluación N° 2	118
Actividad de evaluación N° 3	133

Módulo III

Estrategia para transversalizar el enfoque de género..... 151

3.1 Marco conceptual de la Transversalización del Enfoque de Género (TEG)..... 153

3.2 Análisis de género como herramienta prioritaria de la TEG..... 163

3.2.1 Criterios para realizar el análisis de género.....164

- Condición y necesidades prácticas de hombres y mujeres en la sociedad.....164
- Posición y necesidades e intereses estratégicos.....166
- Acceso y control de recursos.....168
- Oportunidades y participación en la toma de decisiones y en los beneficios.170

3.3 Pautas para incorporar el enfoque de género en la gestión pública..... 173

3.3.1 Identificación del problema y diagnóstico de género.175

3.3.2 Planificación estratégica (PEI, POI, PESEM, PDC).....178

3.3.3 Asignación presupuestal.....182

3.3.4 Implementación.184

3.3.5 Seguimiento y evaluación.186

3.3.6 Rendición de cuentas.189

3.4 Buenas prácticas de TEG en la gestión pública..... 191

Actividad de aprendizaje N° 5

Actividad de Aprendizaje N° 6.....207

Actividad de Aprendizaje N° 7

Actividad de Aprendizaje N° 8.....230

Actividad de evaluación N° 4.....248

Glosario de términos.....254

Presentación

Para construir un país con una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con una economía creciente, una población productiva y una sociedad participativa con mayor bienestar se requiere de entidades públicas con capacidades institucionales fortalecidas para dirigir sus intervenciones al cierre de desigualdades y brechas de género que afectan y limitan especialmente a las mujeres, el ejercicio de los derechos políticos, económicos, sociales y culturales.

En este marco el Gobierno del Perú está comprometido con la consecución de la igualdad de género, prueba de ello son las disposiciones para la incorporación del enfoque de género en los pilares claves de la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública, como la identificación de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en la formulación de las políticas públicas; la alineación de los instrumentos de planificación con la Política Nacional de Igualdad de Género; la identificación de brechas de género como criterio para determinar la asignación de los recursos; y, un servicio civil meritocrático que se rige bajo los enfoques de interculturalidad, género y derechos humanos.

Siendo que el personal de las entidades públicas tiene la responsabilidad y el desafío de hacer efectiva la incorporación del enfoque de género en cada una de las políticas e intervenciones, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, rector en políticas de igualdad de género y de la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Escuela Nacional de Administración Pública; presentan el curso introductorio “Gestión pública con enfoque de género”, que tiene carácter práctico, reflexivo, de análisis crítico, exploración de herramientas y construcción de propuestas para contribuir a generar cambios en la situación y condición de la vida de mujeres y hombres del país.



Sílabo

1. Fundamentación

La Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) órgano de línea de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) tiene como finalidad proveer formación para el personal directivo y capacitación para el servicio civil peruano en temas de administración y gestión pública. La oferta de capacitación de la ENAP está dirigida al servicio civil que requiere adquirir, actualizar y perfeccionar conocimientos, implementando para ello la realización de cursos de alto nivel académico para el desarrollo de competencias específicas en gestión pública, con el fin de mejorar el servicio a la ciudadanía y generar valor público.

En este contexto, el curso “Gestión pública con enfoque de género” diseñado en el marco del convenio de colaboración interinstitucional entre SERVIR y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), tiene la finalidad de desarrollar las competencias relacionadas a la incorporación del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, de las y los servidores civiles de las entidades públicas.

El servicio civil, a través del curso diseñado, podrá fortalecer conocimientos, explorar herramientas, analizar información y proponer acciones para apoyar la implementación de medidas específicas dirigidas a reducir las brechas de género en sus entidades y crear las condiciones para la aplicación de las obligaciones y tareas encomendadas en la Política Nacional de Igualdad de Género aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP del 4 de abril de 2019.

¹ Artículo 2° del D.S. N° 005-2017-MIMP.

2. Sumilla

El curso “Gestión pública con enfoque de género” está orientado a desarrollar y fortalecer las capacidades de las y los profesionales de las entidades públicas, a fin de que cuenten con herramientas para cumplir sus funciones de manera eficiente y conforme a los objetivos de la política nacional. Se trata de conducir a las y los participantes a la apropiación de elementos teóricos y metodológicos del enfoque de género para su aplicación en la práctica concreta en sus entidades.

El curso se enfoca en dos aspectos centrales, por un lado, el conocimiento y comprensión del marco conceptual y normativo fundamental del enfoque de género y, por otro lado, el aprendizaje de las herramientas relacionadas a una gestión pública que aplique efectivamente dicho enfoque. En este sentido, se abordarán los aspectos mínimos necesarios para contribuir a promover la aplicación de la estrategia para la transversalización del enfoque de género en el sector público.

El curso se desarrolla en tres módulos. El primero, que presentará las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres y la importancia de la reflexión alrededor de estas condiciones, para la formulación adecuada de políticas públicas con enfoque de género. El segundo, dedicado a conocer y comprender la importancia de las políticas públicas con enfoque de género y la Política Nacional de Igualdad de Género en el marco de las políticas de modernización de la gestión pública del Estado peruano. Finalmente, el tercero, dedicado a conocer y aplicar la estrategia y herramientas para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, identificando el rol del servicio civil en este proceso.

El curso se desarrolla en modalidad presencial y de acuerdo al modelo educativo de la ENAP, teniendo en cuenta los lineamientos sobre la materia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en su condición de ente rector de las políticas nacionales en materia de igualdad.

La metodología considera tres momentos pedagógicos: un primer momento de motivación y recuperación de saberes previos e intercambio de experiencias a partir de las percepciones, opiniones y conocimientos de las y los participantes; un segundo momento de aprendizaje colectivo y de construcción de conocimientos, motivando a la identificación de propuestas individuales y grupales; y un momento final de síntesis de las principales ideas fuerza trabajadas para consolidar los aprendizajes obtenidos.



En las sesiones del curso, a lo largo de su desarrollo, se brindará el marco adecuado para la correcta comprensión de las acciones que apuntan a la implementación de la transversalización del enfoque de género, destacando que la incorporación de este enfoque es un proceso a mediano y largo plazo que puede ser alcanzado gradualmente y de acuerdo a cada contexto. Cada sesión incluye actividades de aprendizaje y evaluación, con especial atención del componente práctico que se refleja en estas actividades.

3. Competencia

Al finalizar el curso, las y los participantes serán capaces de identificar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres, así como conocer y aplicar las estrategias y herramientas que permitan incorporar de manera transversal el enfoque de género en la gestión y políticas públicas de las entidades de los tres niveles de gobierno, contribuyendo a un Estado eficaz y eficiente orientado a resultados para la igualdad de género.

4. Logros de aprendizaje

1. Identificar y analizar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres y la importancia de su abordaje desde la gestión pública, para reducir brechas de género.
2. Comprender la importancia de las políticas públicas con enfoque de género y el sentido y objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano, para su adecuada aplicación en la gestión pública, a fin de contribuir a superar las desigualdades.
3. Conocer y aplicar la estrategia y herramientas para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, reconociendo el rol de las y los servidores civiles como agentes de cambio, teniendo en cuenta los principios éticos de la función pública.

5. Participantes

El curso está dirigido a las y los servidores civiles de las entidades públicas de los tres niveles de gobierno a nivel nacional.

6. Duración

El curso tendrá una duración de veinticuatro (24) horas académicas.

7. Contenidos

Módulo	Logros de aprendizaje	Contenidos
<p>Módulo</p>  <p>Introducción al enfoque de género</p>	<p>Identificar y analizar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres y la importancia de su abordaje desde la gestión pública, para reducir brechas de género.</p>	<p>1.1 Sistema sexo-género</p> <p>1.1.1 Construcción social de las relaciones de género</p> <p>1.1.2 Patrones socio culturales discriminatorios</p> <p>1.1.3 Enfoque de género</p> <p>1.2 Desigualdades de género</p> <p>1.2.1 Consecuencias de las desigualdades de género.</p> <p>1.2.2 Brechas de género en el Perú</p>
<p>Módulo</p>  <p>El enfoque de género en las políticas públicas</p>	<p>Comprender la importancia de las políticas públicas con enfoque de género y el sentido y objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano, para su adecuada aplicación en la gestión pública, a fin de contribuir a superar las desigualdades.</p>	<p>2.1 Evolución de los enfoques para el desarrollo</p> <p>2.2 Estado peruano y el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales para la igualdad de género</p> <p>2.3 La igualdad de género y su relación con las políticas públicas</p> <p>2.4 Modernización de la gestión pública y enfoque de género</p> <p>2.5 La Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano</p>
<p>Módulo</p>  <p>Estrategia para transversalizar el enfoque de género</p>	<p>Conocer y aplicar la estrategia y herramientas para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, reconociendo el rol de las y los servidores civiles como agentes de cambio, teniendo en cuenta los principios éticos de la función pública.</p>	<p>3.1 Marco conceptual de la Transversalización del enfoque de Género (TEG)</p> <p>3.2 Análisis de género como herramienta prioritaria de la TEG</p> <ul style="list-style-type: none"> → Criterios para realizar el análisis de género <ul style="list-style-type: none"> → Condición y necesidades prácticas de hombres y mujeres en la sociedad → Posición y necesidades e intereses estratégicos → Acceso y control de recursos → Oportunidades y participación en la toma de decisiones y en los beneficios <p>3.3 Pautas para incorporar el enfoque de género en la gestión pública</p> <p>3.3.1 Identificación del problema y diagnóstico de género</p> <p>3.3.2 Planificación estratégica (PEI, POI, PESEM, PDC)</p> <p>3.3.3 Asignación presupuestal</p> <p>3.3.4 Implementación</p> <p>3.3.5 Seguimiento y evaluación</p> <p>3.3.6 Rendición de cuentas</p> <p>3.4 Buenas prácticas de TEG en la gestión pública</p>



8. Metodología

La metodología se centra en el aprendizaje significativo y la construcción colaborativa de conocimientos, el desarrollo de habilidades, actitudes y valores, teniendo en cuenta los saberes previos de quienes participan en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cada sesión de aprendizaje será desarrollada mediante recursos didácticos adecuados a la gestión pública y el ámbito de la competencia de las y los participantes. Se presentarán casos de estudio para la interpretación y la resolución de situaciones a fin de explicar conceptos y comprobar su aprendizaje y comprensión. En este aspecto se señala el rol del equipo docente como mediadores del aprendizaje, quienes se apoyan en las fases de desarrollo de una sesión para facilitar la construcción de conocimientos:

- **Inicio:** actividades orientadas a la motivación y recojo de saberes previos de las y los participantes, a partir de los cuales se construirán nuevos conocimientos.
- **Desarrollo:** se genera espacios para que las y los participantes construyan el nuevo aprendizaje y lo apliquen a través de exposiciones, diálogos, ejercicios en pares, análisis de lecturas especializadas y absolución de preguntas, entre otros.
- **Cierre:** se socializan los aprendizajes logrados. Se formulan conclusiones generales y se reflexiona acerca de la transferencia de lo aprendido al contexto laboral de las y los participantes, lo cual permite la consolidación de los aprendizajes.

9. Sistema de evaluación

El sistema de evaluación comprende el desarrollo de lecturas, debates, trabajos grupales y exposiciones, en los que los participantes deberán aplicar los lineamientos y criterios dados por el docente en función de lo establecido.

Logros de aprendizaje	Indicadores de evaluación	Instrumentos de evaluación	Peso académico
Identificar y analizar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres y la importancia de formular políticas públicas orientadas a reducir brechas de género.	En el caso de estudio, señala las causas y posibles consecuencias de las desigualdades entre hombres y mujeres de acuerdo a los conceptos desarrollados en clase.	Trabajo grupal N° 1	30%
Comprender la importancia de las políticas públicas con enfoque de género y el sentido y objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano, para su adecuada aplicación en la gestión pública, a fin de contribuir a superar las desigualdades.	Explica cómo se implementa la Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano y explica cómo se implementa en su sector o nivel de gobierno.	Trabajo grupal N° 2	20%
	Responde correctamente preguntas de análisis sobre políticas públicas con enfoque de género.	Análisis de lectura	10%
Conocer y aplicar la estrategia y herramientas para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, reconociendo el rol de las y los servidores civiles como agentes de cambio, teniendo en cuenta los principios éticos de la función pública.	Realiza aportes a políticas nacionales seleccionadas, usando el análisis de género como una de las herramientas para la transversalización del enfoque de género.	Trabajo grupal N° 3	40%



10. Certificación

La certificación a nombre de la ENAP está dirigida al participante que haya alcanzado una calificación mínima de catorce (14), en una escala de 0 a 20, así como tener el 100% de asistencia a las sesiones.

11. Docentes

El equipo docente está integrado por especialistas en implementación del enfoque de género y gestión pública, de reconocido prestigio y probada trayectoria en el sector público y privado.

11. Bibliografía

Módulo I

- Aguilar García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis: Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale*. N° 8. Recuperado de <https://cutt.ly/reylUu1>
- Ruiz Bravo, P. (2018). Una aproximación al concepto de género. Recuperado de <https://bit.ly/2ISstN2>
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Lima: MIMP. Recuperado de <https://bit.ly/2INiwQU>
- Facio, A. y Fries, L. (1999). Género y Derecho. En: *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*. Año 3. Número 6. Primavera 2005, Recuperado de <https://cutt.ly/ceyLO1K>
- Organización de las Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW*. Recuperado de <https://cutt.ly/FeyLPOc>
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*. Lima: MIMP. Recuperado de <https://bit.ly/2klfO4M>
- Perú (2019). Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género. 4 de abril de 2019. Recuperado de <https://cutt.ly/leyLSQZ>

- Perú (2018). Decreto Supremo N° 002-201-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. 8 de marzo de 2018. Recuperado de <https://cutt.ly/VeyLK29>
- Perú (2017). Decreto Supremo N° 068-2017-PCM que aprueba el Diagnóstico de la Desigualdad Salarial en el Estado. 24 de junio de 2017. Recuperado de <https://cutt.ly/5eyLZdL>
- Perú (2016). Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. 26 de julio de 2016. Recuperado de <https://bit.ly/2kgn1D7>
- Defensoría del Pueblo (2007). La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes. Serie Documentos Defensoriales – Documento 2. Lima, Recuperado de <https://cutt.ly/5eyLCUM>
- Perú (2013). Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 4 de julio de 2013. Recuperado de <https://cutt.ly/TeyLVCh>
- PNUD (2014). Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia. Brechas de género en el mercado laboral. Colombia. Recuperado de <https://cutt.ly/HeyLBH6>
- Perú (2007). Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. 16 de marzo de 2007. Recuperado de <https://cutt.ly/ueyLNSV>
- Perú (2018). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Guía para la Igualdad. Igualdad salarial. Recuperado de <https://cutt.ly/5eyLMRY>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019). La mujer en el servicio civil peruano. Lima. Recuperado de <https://cutt.ly/keyLM8C>
- Perú (2012). Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. 18 de agosto de 2012. Recuperado de <https://bit.ly/2R24Ps5>
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual. Resumen Estadístico sobre Femicidio. Recuperado de <https://cutt.ly/feyLFoL>
- CEPAL (2007). Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://cutt.ly/zeyLGFM>
- Unión Europea, Instituto de la Mujer y la Unidad Administradora del FSE (2013). Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Recuperado de <https://cutt.ly/BeyLjvp>



- México. Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La sensibilización de género. Volumen 1. México, D.F.: INMUJERES. Recuperado de <https://bit.ly/2kz82o4>
- México. Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. Recuperado de <https://cutt.ly/6eyLDjT>
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas. Lima. Recuperado de <https://cutt.ly/9eyLOq8>
- Gayle, R. (noviembre, 1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. Nuevas antropología, 8(30), pp. 95-145. Recuperado de <https://bit.ly/2INM5So>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2018). Perú: brechas de género 2018: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI. Recuperado de <https://bit.ly/2mg4sQ6>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2010). Encuesta Nacional de uso del tiempo 2010. Principales resultados. Lima: INEI. Recuperado de <https://bit.ly/2Z3mfZc>

Módulo II

- León, M. (s/f). Mujer, género y desarrollo. Concepciones, instituciones y debates en América Latina. Recuperado de <https://cutt.ly/jeyL9xi>
- Perú (1996). Decreto Legislativo N° 866 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano. 29 de octubre de 1996. Recuperado de <https://bit.ly/2nYtleP>
- Perú (2012). Decreto Legislativo N° 1098 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 20 de enero de 2012. Recuperado de <https://bit.ly/2pvHd6c>
- Benavente, M. y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL. Chile. Recuperado de <https://bit.ly/2FDF3ZW>
- Perú (2012). Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. 18 de agosto de 2012. Recuperado de <https://bit.ly/2R24Ps5>
- Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos (2014). Guía para la incorporación de la perspectiva de género. México. Recuperado de <https://bit.ly/2QeWGUT>

- OXFAM. (2014). Caja de herramientas de género. Módulo 1: Formación básica en género - Manual para participantes. Lima: OXFAM. Recuperado de <https://bit.ly/2kzzBO2>
- Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament (s/f). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual. CCD, PNUD. Recuperado de <https://bit.ly/2DfHgJ0>
- Cobo, R., Cruz, Carmen de la, C., Volio, R., y Zambrano, A. (2009). Cuadernos de género: políticas y acciones de género. Materiales de formación. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales. Recuperado de <https://bit.ly/2kgHOq2>
- ONU Mujeres (2016). La igualdad de género. México. Recuperado de <https://bit.ly/2miWKm3>
- Perú (2013). Decreto Supremo N° 004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. 9 de enero de 2013). Recuperado de <https://bit.ly/1VBW4ka>
- Perú (2019). Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-2019-PCM-SGP que aprueba los Lineamientos N° 001-2019-SGP "Principios de actuación para la modernización de la gestión pública". 21 de febrero de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2oIXFPS>
- MIMP (2012). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Recuperado de <https://bit.ly/2uRaY3C>
- Perú (2018). Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 057-2018/CEPLAN/PCD que aprueba las Guías de Políticas Nacionales. 14 de noviembre de 2018. Recuperado de <https://bit.ly/2xlpZUe>
- Perú (2004). Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. 8 de diciembre de 2004. Recuperado de <https://bit.ly/33FmVXo>
- Perú (2018). Resolución Directoral N° 012-2018-EF/50.01 que aprueba la Directiva N° 001-2018-EF/50.01 que aprueba la Directiva de Programación Multianual. 13 de mayo de 2018. Recuperado de <https://bit.ly/2ojghPL>
- Perú (2013). Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. 4 de julio de 2013. Recuperado de <https://cutt.ly/TeyLVCh>
- Perú (2019). Resolución Ministerial N° 129-2019-PCM que aprueba la creación del "Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil". 22 de julio de 2019. Recuperado de <https://bit.ly/2pstbSI>



- Perú (2019). Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género. 4 de abril de 2019. Recuperado de <https://cutt.ly/leyLSQZ>
- Benavente R., M.C., y Valdés B., A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://bit.ly/2FDF3ZW>

Módulo III

- MIMP (2012). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Recuperado de <https://bit.ly/2uRaY3C>
- México. Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género. Volumen 2. México, D.F.: INMUJERES. Recuperado de <https://bit.ly/2DwVbuY>
- Perú. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Lima: MIMP. Recuperado de <https://bit.ly/2INiwQU>
- Prince. G (2015). Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://bit.ly/2fs8QGc>
- Loayza, P. (2016). Género en la gestión de áreas naturales protegidas. Incorporando el enfoque en los sistemas de áreas protegidas y su entorno en Colombia, Ecuador y Perú. Lima. Recuperado de <https://bit.ly/2o3MiCa>
- Pro Gobernabilidad (2013). Guía para la incorporación del enfoque de género e inclusión en la gobernabilidad regional SERIE: Herramientas para la Gobernabilidad Regional. Lima. Recuperado de <https://bit.ly/2DVfvWr>
- Educo (s/f). Transversalización del enfoque de género en Educo. Recuperado de <https://bit.ly/2o2qbxX>
- Secretaría General Iberoamericana. (2016). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana. Madrid: SEGIB. Recuperado de <https://bit.ly/2PJvaOU>
- Emakunde Instituto Vasco de la Mujer (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. España. Recuperado de <https://bit.ly/2oDsl5m>

- Organización Panamericana de la Salud (2011). Curso virtual Género y salud. Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas. Recuperado de <https://bit.ly/2pwB2Z>
- Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo. (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Madrid: AECID. Recuperado de <https://bit.ly/2eUISIK>
- Benavente R., M.C., y Valdés B., A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <https://bit.ly/2FDF3ZW>
- Movimiento Manuela Ramos. (2013). Transversalidad de género. Un recorrido de conceptos y herramientas básicas. Lima: Movimiento Manuela Ramos. Recuperado de <https://bit.ly/2n50ydv>
- FLACSO (2002). Guía para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos de la OEA. Argentina, p. 148. Recuperado de <https://bit.ly/2n1sK0m>

Otras fuentes de Información:

- CEPAL. (2019). Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe Recuperado de <https://bit.ly/MD4vxX>
- PNUD. (2019). Genera Igualdad. Recuperado de <https://bit.ly/1A4yzUi>
- Defensoría del Pueblo (2019). Informes y publicaciones. Informes defensoriales. Recuperado de <https://bit.ly/2IUZsjq>
- Video "Rio Huatanay. Un proyecto piloto de obras de inclusión social". Gobierno Regional de Cusco. Recuperado de <https://bit.ly/2nQzz64>



Principios Éticos para la Función Pública en el Perú²

Contenido transversal

La Escuela Nacional de Administración Pública propone y prioriza un conjunto de principios que constituyen el fundamento y horizonte normativo de la función pública en su conjunto, y por tanto del ejercicio de todo funcionario público.

En primer lugar, hemos de considerar un principio general que constituye la finalidad última o meta por la que se orienta y cobra sentido el ejercicio de la función pública.

Se trata del principio del servicio a los ciudadanos. Este principio general significa que toda persona que realice funciones públicas deberá orientar sus acciones hacia la protección, promoción y garantía de los derechos fundamentales, como corresponde a todo Estado democrático.

Tras este principio general, se pueden identificar unos principios específicos orientados a alcanzar el principio general. Se trata de los siguientes:

1. Principio de imparcialidad y probidad en el uso de recursos públicos

Se trata de una imparcialidad fundada en criterios de equidad: los servidores civiles deben actuar con independencia frente a intereses particulares, para así asegurar que los ciudadanos gocen de iguales oportunidades al acceder a los servicios del Estado.

² Adaptado de Merino, Francisco (2013) El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas (tesis doctoral) Valencia: Universidad de Valencia.

2. Principio de rendición de cuentas

Este principio implica, por un lado, que los servidores civiles puedan hacerse responsables de sus acciones ante los ciudadanos. Por otro lado, implica que los ciudadanos encuentren los medios necesarios para participar en el diseño, gestión y evaluación de las normas y políticas que les afecten. Una herramienta principal en esta doble tarea es la transparencia, relacionada tanto al acceso a la información pública como a formas efectivas de comunicación del Estado hacia los ciudadanos.

3. Principio de eficacia y eficiencia

Considerando que el Estado es una institución de recursos limitados, se trata de fomentar una función pública que consiga alcanzar resultados en su gestión (eficacia) utilizando adecuadamente los recursos al menor costo posible (eficiencia).

4. Principio de buen trato a la ciudadanía

Se refiere, por un lado, a la promoción de actitudes de no discriminación a los y las ciudadanas, sobre todo a quienes forman parte de grupos sociales y culturales históricamente marginados o excluidos. Por otro lado, se refiere a un trato cálido y sensible a las necesidades de la ciudadanía, sobre todo de aquellos grupos que requieren una atención preferente.

Módulo



Introducción al enfoque de género

Logro de aprendizaje

Identificar y analizar las causas y consecuencias de las desigualdades entre mujeres y hombres y la importancia de formular políticas públicas orientadas a reducir brechas de género.



Contenidos

1.1 Sistema sexo-género

- 1.1.1 Construcción social de las relaciones de género
- 1.1.2 Patrones socio culturales discriminatorios
- 1.1.3 Enfoque de género

1.2 Desigualdades de género

- 1.2.1 Consecuencias de las desigualdades de género
- 1.2.2 Brechas de género en el Perú

1.1 Sistema sexo-género



Para reflexionar:

- ¿Por qué se originan y se mantienen las desigualdades de género?
- ¿Qué entiendes por discriminación de género?
- ¿Qué es una brecha de género?

¿Qué es el sistema sexo-género?³

El sistema sexo-género hace referencia a las **formas de relación establecidas entre mujeres y hombres en una sociedad**. Analiza las relaciones producidas bajo un sistema de poder que define **condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en razón de los roles y funciones que les han sido asignadas socialmente** y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos.

Esta situación se encuentra presente en las relaciones familiares, institucionales, sociales, políticas, religiosas y culturales a través de las cuales los seres humanos actuamos e interpretamos el mundo.

Actualmente las sociedades occidentales están sujetas a un sistema sexo-género que alude a un sistema de poder que sostiene una relación desigual entre mujeres y hombres⁴. Esta situación se ha traducido en menores oportunidades, acceso y control para las mujeres, de los recursos que brinda la sociedad, y una menor valoración de las actividades consideradas "femeninas".

³ Este concepto fue propuesto por Gayle Rubin, antropóloga norteamericana, en su obra "El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo", posteriormente, el mismo término ha sido interpretado por diversas investigadoras.

Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. Revista Nueva Antropología. Noviembre. Año VIII. N° 030, p. 97. Recuperado de <https://www.caladona.org/grups/uploads/2007/05/El%20trafico%20de%20mujeres2.pdf>

⁴ Aguilar García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. Amnis: Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale. N° 8, p. 4. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2870086>



Distinción entre sexo y género

Para comprender en qué consiste el sistema sexo-género es necesario distinguir claramente el concepto “sexo” del concepto “género”, porque no son lo mismo.

Tabla N° 1: Concepto de sexo y género

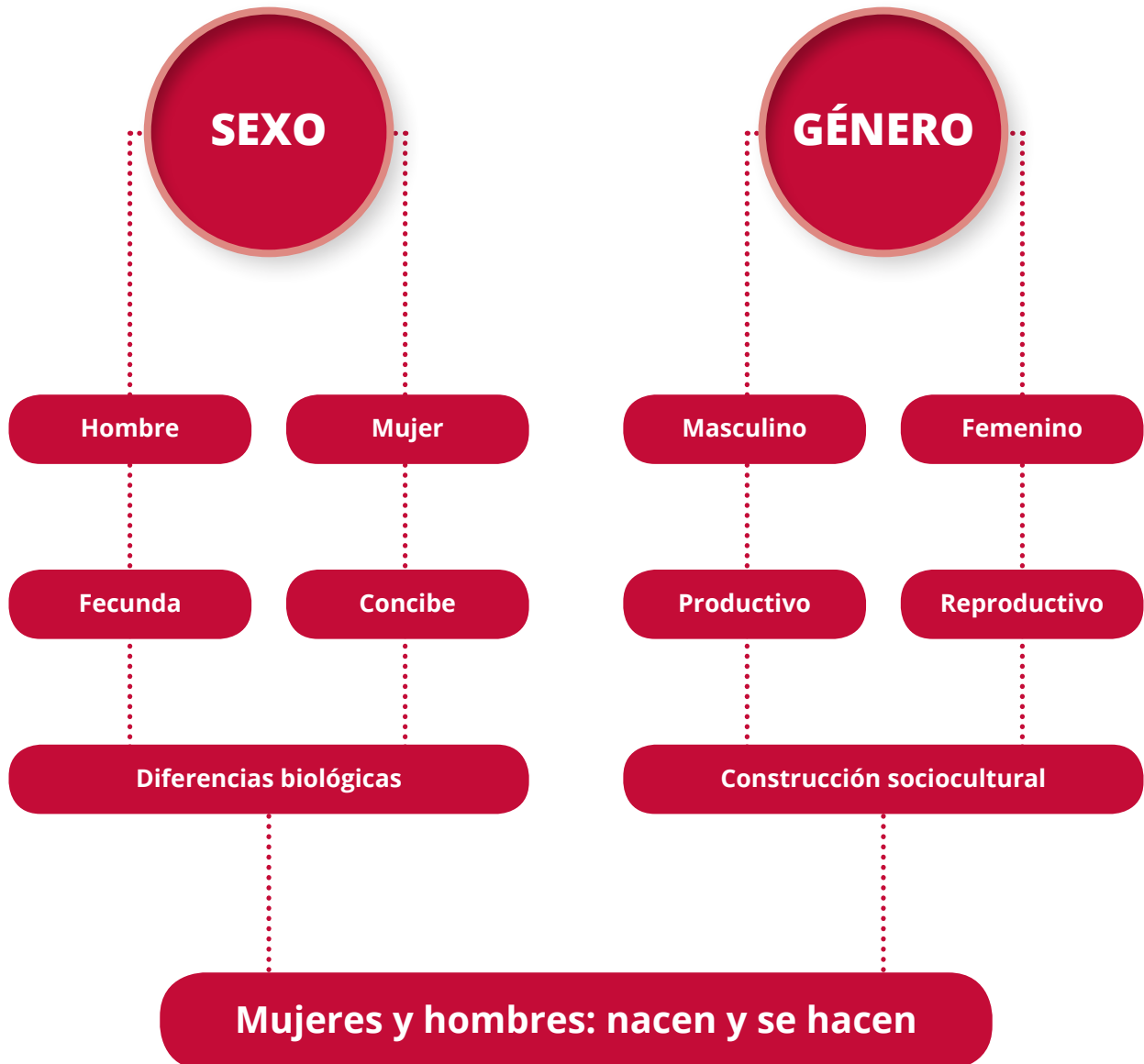
Sexo	Género
<p>El sexo se refiere a las características biológicas de mujeres y hombres.</p> <p>Son las características genéticas y fisiológicas con las que nacemos; son naturales, universales e inmodificables.</p>	<p>El género alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asigna a las mujeres y hombres en la sociedad como producto de una construcción sociocultural respecto a su sexo biológico.</p>
<p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">→ Solo los hombres tienen espermatozoides.→ Solo las mujeres pueden gestar, es decir, estar embarazadas.→ Solo las mujeres pueden dar de lactar.	<p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none">→ Tanto las mujeres como los hombres pueden participar en la política y ser dirigentes.→ Los hombres y las mujeres pueden hacer las tareas de la casa.→ Tanto el padre como la madre pueden darle el biberón a un bebé.

Fuente: Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. MIMP (2017)

Es decir, mientras que el sexo comprende las características biológicas de mujeres y hombres y está referido a todo lo relacionado al aparato reproductor, el género se refiere a todo lo relacionado con los roles, responsabilidades y expectativas sociales, asignados a hombres y mujeres, aprendidos desde la infancia. Por ello, se dice que **el género es una construcción cultural e histórica**, diferente del sexo.

A partir de esta distinción conceptual se puede entender que lo que se creen atributos “naturales” de hombres y mujeres, no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidos culturalmente a través de las imposiciones sociales, por el solo hecho de ser mujer o ser hombre, definiendo de esta manera lo “masculino” y lo “femenino” como opuestos. Esta concepción dicotómica de los seres humanos, **ha restringido y limitado en gran medida las potencialidades de desarrollo personal, tanto de mujeres como de hombres.**

Gráfico N° 1: Diagrama sexo-género⁵



⁵ Tomado de Instituto Nacional de las Mujeres. (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. México, p. 21. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf



Gráfico N° 2: Diferencias entre sexo y género

¿Cuál es la diferencia entre **sexo** y **género**?

El **SEXO** es el conjunto de características **físicas y biológicas** que diferencian a **hombres y mujeres**.

¿Y el género?

Corresponde a los roles, conductas y expectativas que se asignan a **hombres y mujeres**, pero esto cambia:

A lo largo de la historia	En diferentes sociedades	En distintas culturas
<p>En 1918 se consideraba* que el rosa era un color para niños y el azul para niñas.</p> <p><small>* Fuente: revista Earnshaw's Infants' Department</small></p>	<p>En Ayacucho y Cusco, los principales ceramistas son hombres, mientras que en algunos pueblos amazónicos ese trabajo es considerado una tarea femenina.</p>	<p>En el huaylas el zapateo es realizado por hombres y mujeres, mientras que el zapateo afroperuano es una competencia entre hombres.</p>

Sin embargo, algunas creencias de lo que debe o no debe hacer un hombre o una mujer generan **desigualdades**.

De las mujeres que **abandonan la escuela** en zonas rurales, el **40%** lo hace por motivos domésticos.

En el Perú, **8 de cada 10** **adolescentes** embarazadas abandona la escuela.

Por eso necesitamos promover la igualdad de género.

PERÚ Ministerio de Educación

Trabajando para todos los peruanos

Fuente: ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género? MINEDU (s/f)⁶

⁶ Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6115>

Asignación de atributos, roles y espacios en el sistema sexo género

Para Ruiz Bravo⁷ el sistema sexo-género “es también individual y exige una interiorización e identificación subjetiva con los roles, normas y mandatos que las representaciones de género vigentes proponen a varones y mujeres. Es así un proceso complejo de identificación y modelación de nuestras identidades a partir de las cuales miramos el mundo y a nosotros mismos de manera diferente”⁸.

Esta investigadora propone tres ámbitos desde los que se expresan las construcciones culturales de género:

- **Los atributos:** son las actitudes, valores y comportamientos de la personalidad considerados distintos por naturaleza entre hombres y mujeres. Lo femenino se asocia con “la dulzura, la debilidad, la emoción, el sacrificio y la renuncia. Lo masculino a la agresividad, la fuerza, la competencia y la razón”⁹.

Por ejemplo:



Las mujeres que trabajan fuera de casa son criticadas porque “descuidan” a sus hijos e hijas, por eso muchas veces son calificadas como madres desinteresadas, no amorosas o sin dedicación a su hogar, contrario a lo que se espera según lo socialmente aceptado.

- **Los roles:** se suelen atribuir en razón del género. Por ejemplo, a las mujeres generalmente se les asigna el rol de madre y ama de casa, y a los hombres el rol de proveedor económico y jefe del hogar. Es decir, se asigna a las mujeres el **rol reproductivo** y a los hombres el **rol productivo**.

⁷ Ruiz Bravo, P. (1999). Una aproximación al concepto de género. En Sobre género, Derecho y discriminación. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20180408_02.pdf

⁸ Ruiz Bravo, P. (1999). Op. cit., p. 4.

⁹ Ruiz Bravo, P. (1999). Op. cit., p. 6.



A continuación, veamos la diferencia entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo:

El trabajo productivo

Comprende las actividades de producción o elaboración de bienes y servicios, que generan ingresos y aportan económicamente al sostenimiento de la familia.

Está asignado socialmente a los hombres.



El trabajo reproductivo

Comprende las actividades relacionadas a la reproducción biológica y al funcionamiento del hogar y la familia, el cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores o enfermas. Es trabajo no remunerado y al no implicar retribución económica, su aporte a la sociedad no es valorado ni reconocido.

Está asignado socialmente a las mujeres.



- En la mayoría de las sociedades solo el trabajo productivo es valorizado debido a su retribución monetaria.
- El trabajo reproductivo es visto como “natural” y es subvalorado.
- Esta valorización inequitativa influye poderosamente en la consideración del trabajo productivo – desempeñado mayoritariamente por los hombres- como único “trabajo”, a diferencia del realizado en el ámbito reproductivo por las mujeres, que tiende a invisibilizarse”.

Fuente: Cerri, C. (2012). La organización de los cuidados, más allá de la dicotomía entre esfera pública y esfera privada. En: *Gazeta de Antropología*, 2012, 28(2), artículo 14.

→ **Los espacios:** la división sexual del trabajo vista en el punto anterior, separa de manera antagónica el trabajo productivo del trabajo reproductivo. En base a estos atributos, roles y división sexual del trabajo, se da por hecho que el espacio natural de los hombres es el espacio público, mientras que el espacio de las mujeres es el espacio privado. A partir de estas construcciones se reproduce y configura la vida cotidiana.

Veamos algunos ejemplos que podemos observar diariamente prestando atención a nuestro entorno:

Las labores de cuidado de personas adultas mayores o personas enfermas en el hogar, se asignan por lo general a las mujeres (en el caso de personas adultas mayores, a las hijas o nietas), debido a que se considera que el acto de cuidar forma parte de su carácter y que solo ellas poseen las habilidades y destrezas para el cuidado correcto de la familia.



En algunas familias aún se acostumbra a que las mujeres del hogar cocinen, sirvan la comida y laven los platos luego de, por ejemplo, el almuerzo. Incluso sucede que muchas familias enseñan a sus hijas a servir a sus hermanos, aun cuando estos pueden realizar esta tarea solos. Asimismo, se observa en algunos hogares que, las familias priorizan las mejores porciones o piezas de comida para los niños, por la creencia de que ellos deben comer más que sus hermanas, solo por ser hombres.





Cuando un hombre está cocinando, limpiando o atendiendo a sus hijos e hijas, es socialmente considerado una persona de carácter débil, dominado por su esposa o compañera y obligado por ella a hacer las tareas del hogar. Puede ser sujeto de burla o menosprecio.



Diversas mujeres líderes o autoridades políticas cuentan que se les restringe su participación solo a temas vinculados al cuidado de la familia, por ejemplo, las regidoras municipales que son incluidas únicamente en las comisiones de bienestar social, comisión de la mujer o comisiones de familia, siendo menos consideradas para las comisiones de economía, infraestructura o presupuesto.



En la actualidad, las mujeres ya no suelen quedar reducidas al hogar, muchas salen al espacio público y tienen empleo, es decir, participan en el trabajo productivo. Esta situación es positiva, porque aporta autonomía económica a las mujeres y les permite tomar decisiones.

Sin embargo, a pesar que las mujeres han ingresado con fuerza al ámbito público y al espacio del trabajo productivo, muchos hombres siguen sin participar en el trabajo reproductivo y sin asumir sus responsabilidades en las tareas domésticas y en las labores de cuidado de las personas dependientes (menores, mayores y personas enfermas), perdiendo la posibilidad de desarrollar en sí mismos, los valores relacionados a la empatía y la afectividad que requiere el acto de cuidar.

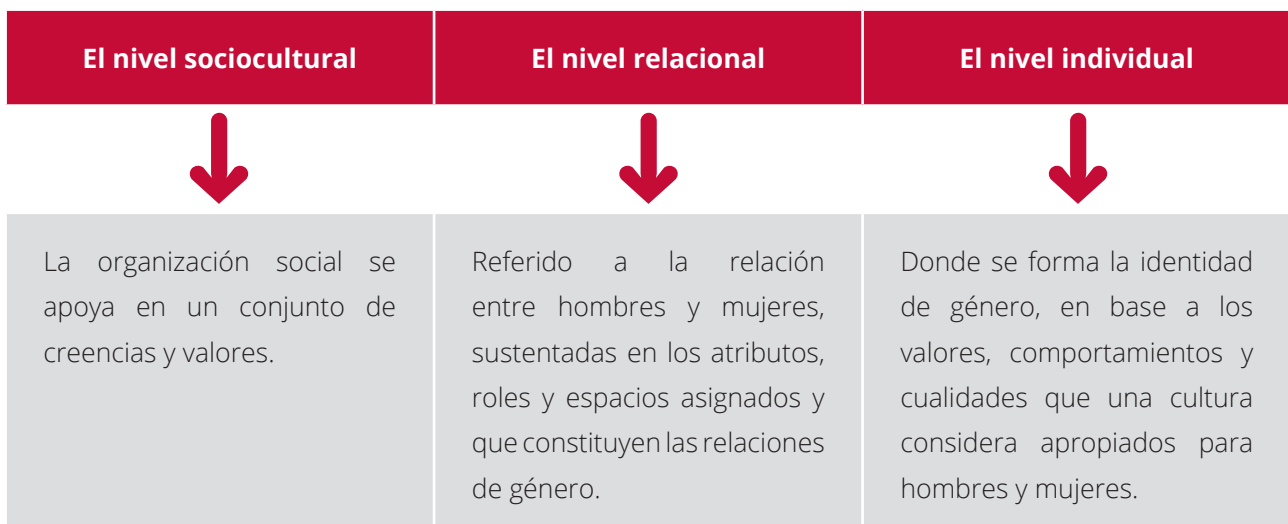
De esta manera, las mujeres continúan asumiendo el trabajo reproductivo -además del trabajo remunerado- lo que produce una sobrecarga de trabajo, estrés y cansancio, quitándoles tiempo para dedicarse a sí mismas.

Tabla N° 2: Atributos, roles y espacios de mujeres y hombres

	Mujeres	Hombres
Atributos	Orientado al sentimiento Abnegación, debilidad, ternura, belleza.	Orientado a la razón Fuerza, valor, competitivo, heroísmo.
Roles	Reproductivo	Productivo
Espacios	Privado	Público

1.1.1 Construcción social de las relaciones de género

El género como construcción social se expresa en los siguientes niveles de la sociedad:





Al mismo tiempo, es importante tener en cuenta que el género se cruza con otras dimensiones e identidades individuales y colectivas que forman parte de las personas, como el origen étnico, la lengua, la nacionalidad, la cultura, la edad, el nivel socioeconómico, la orientación sexual, la discapacidad o las creencias religiosas, entre algunas de ellas.

Esta complejidad del ser humano, muestra la necesidad de garantizar los derechos humanos y la igualdad de oportunidades según diversos contextos culturales y regionales y las particulares vivencias de cada persona, que cruzan su vida y sus experiencias. Por ejemplo, las estrategias y políticas de acción afirmativa dirigidas a mujeres indígenas de la Amazonía, quienes dependen de los bosques para su sobrevivencia, se encuentran en edad reproductiva y no tienen el castellano como lengua materna, deberán tomar en cuenta estas condiciones de vida para alcanzar el impacto deseado.

El proceso de socialización de género

Este proceso se desarrolla desde el nacimiento y a lo largo de toda nuestra vida. Las personas aprenden a sentir y comportarse según lo que se espera de ser hombres y mujeres en los distintos espacios donde se desenvuelven (modelos establecidos). De esta manera, junto a nuestra identidad cultural, social, económica, étnica, entre otras, y con las imágenes, lenguaje, narraciones, actitudes y emociones (conjunto de mensajes y mandatos), se van perfilando como hombres o mujeres en lo masculino y femenino; aprenden y refuerzan permanentemente lo que la sociedad y la cultura entienden y esperan de ser mujer u hombre.

Entre los principales espacios de socialización de la construcción del género se tiene a la familia, las instituciones educativas, sociales, comunales, políticas, religiosas, el mercado de trabajo, los medios de comunicación, el lenguaje y el propio Estado.

Estas instituciones, de manera premeditada o no, contribuyen a la reproducción de las diferencias e inequidades entre hombres y mujeres.

Gráfico N° 3: Espacios de socialización en la construcción de género





La familia cumple un papel determinante en la transmisión de roles y comportamientos de género, pues en el seno familiar se aprenden las conductas que se consideran apropiadas. Por lo general, las expectativas son diferentes según el sexo de hijos e hijas, hecho que repercute en el desarrollo de las capacidades de niñas y niños para desenvolverse en los distintos ámbitos de la vida.

En algunas familias, aún se incentiva a las niñas a aprender determinados roles en la sociedad y desarrollar “su feminidad” a través del aprendizaje de la cocina y prepararse para el matrimonio, dedicarse a oficios o profesiones consideradas “más femeninas” como secretariado, enfermería, diseño de interiores, psicología, entre otras. En cambio, en los hombres se fomenta oficios relacionados a la electricidad, carpintería, mecánica y las profesiones vinculadas a las ciencias y las matemáticas.

En el caso de **las instituciones educativas**, su influencia es fundamental ya que la información, valores y contenidos transmitidos en ellas están dirigidos a niñas y niños en edad temprana y en la adolescencia, etapas de la vida en la que se asimilan los patrones sociales a través de mensajes muchas veces impregnados de actitudes y prácticas discriminatorias que fomentan las diferencias entre el alumnado según su sexo.

Los medios de comunicación cumplen igualmente un papel gravitante en la difusión de mensajes relacionados a modelos de feminidad y masculinidad estereotipados, a través de imágenes, representaciones y contenidos que distorsionan la realidad. Son conocidas las numerosas imágenes publicitarias que enfatizan el rol reproductivo y maternal de las mujeres y existen muchos ejemplos en la publicidad en que el cuerpo de la mujer es usado para promover un producto que no tiene nada que ver con su utilidad, cosificando el cuerpo de las mujeres.

Las entidades del Estado también pueden reproducir los estereotipos de género a través de políticas, programas, proyectos y servicios. Se han identificado experiencias en las que el diseño de un programa social se ha hecho sin considerar las necesidades y expectativas de las mujeres, reforzando su rol reproductivo o generando una sobrecarga de trabajo.

Igualmente, en el tema de las comunicaciones internas y externas, se han presentado casos de prácticas discriminatorias en la representación de las mujeres en la difusión de la intervención de las entidades, mostrándolas en roles tradicionales y cosificándolas. Esto se hace evidente en las publicaciones, folletería, avisos y materiales de difusión donde, entidades públicas, refuerzan los roles tradicionales de género.

El lenguaje tiene un rol determinante en la socialización cotidiana por los prejuicios y la discriminación por género, ya que el lenguaje no inclusivo invisibiliza a las mujeres. Tal como señala el MIMP (2017), “mediante el lenguaje podemos reforzar las actitudes que discriminan y estereotipan la imagen de las mujeres”, por lo que “necesitamos reflexionar desde un enfoque de género el importante papel que juega el lenguaje hablado, el escrito, y las representaciones gráficas de mujeres y hombres”¹⁰.

El mercado de trabajo es igualmente una dimensión de la sociedad que contribuye a este proceso de reproducción de ideas preconcebidas sobre los roles, capacidades y habilidades de hombres y mujeres. Tradicionalmente, los oficios y profesiones han sido asociadas al sexo de las personas, considerando profesiones eminentemente masculinas –como la de policía, científico, mecánico, ingeniero, conductor de transporte público, entre otras- y oficios y profesiones femeninas -la de enfermera, profesora de educación inicial, cuidadora de personas mayores, limpiadora, secretaria, trabajadora del hogar, entre otras.

Es cierto que en los últimos años estas ideas preconcebidas se han ido superando, pero todavía persisten importantes diferencias en cuanto a los índices de empleo, los niveles salariales o la proporción de puestos directivos ocupados por hombres o mujeres y estos estereotipos siguen marcando las elecciones relacionadas a las ocupaciones de las y los jóvenes.

Finalmente, el conjunto de las instituciones sociales, políticas, comunales y religiosas (partidos políticos, iglesias, clubes deportivos, asociaciones civiles, hospitales, entre otras), funcionan y estructuran sus discursos, programas y agendas, reproduciendo en muchos casos, prejuicios sobre ciertos grupos de personas, en particular las mujeres, al no cuestionar los estereotipos de género existentes y negar o no promover su presencia en cargos de decisión y liderazgo. En otros se observa la existencia de una cultura organizacional sexista que afecta su dignidad y sus derechos e invisibiliza sus aportes.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

¹⁰ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas. Lima, p. 7. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgteg/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf



1.1.2 Patrones socioculturales discriminatorios

La distribución desigual del poder entre hombres y mujeres origina patrones socioculturales discriminatorios, arraigados y tolerados socialmente. Estos están compuestos por un conjunto de costumbres, hábitos, creencias, prejuicios y dogmas religiosos, en relación a lo que una mujer y un hombre deben ser y hacer. Dichos patrones explican cómo, históricamente, la organización patriarcal¹¹ determinó una cultura del privilegio de lo masculino sobre lo femenino, causando, entre otros:



- La asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y
- Las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.

Los patrones socioculturales que discriminan a la mujer bajo la premisa de su inferioridad y la menor valoración social y económica del trabajo reproductivo y “lo femenino”, ubican a mujeres y hombres en posiciones diferentes de poder. Desde la infancia vivimos este proceso de asimilación de normas de comportamiento y creencias que marcan un desarrollo diferente entre hombres y mujeres, dando lugar finalmente a situaciones de discriminación y desigualdades de género y asimetría de poder, en todos los campos de la vida personal y social de las mujeres frente a los hombres.

¹¹ Para Alda Facio, el patriarcado “se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los/las hijos/as”. Publicado originalmente en Facio, A. y Fries, L. (1999). Género y Derecho. Santiago de Chile, p. 280. Tomado de Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires. Año 3. Número 6. Primavera 2005, pp. 259-294. Recuperado de http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), señala en el artículo 5° que:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (...).”¹²

Se presenta a continuación algunos patrones socioculturales que han dado origen a un trato desigual y discriminatorio, que atenta contra los derechos de las mujeres.

→ Mayor valoración social de lo masculino en detrimento de lo femenino

Una pregunta central planteada por la teoría de género es ¿por qué en la sociedad se valora menos “lo femenino” y más “lo masculino”?, ya que, “si bien las diferencias físicas, biológicas y anatómicas entre hombres y mujeres existen y son naturales, no tendrían por qué generar desigualdades, jerarquías y discriminaciones entre los seres humanos”¹³.

Es importante responder a esta pregunta porque en prácticamente todas las sociedades y culturas, las mujeres ocupan un lugar secundario y son subvaloradas en relación a los hombres. Esta práctica se presenta, por ejemplo, en la valoración del trabajo doméstico, el mismo que históricamente ha sido asignado a las mujeres, y va aparejada a una consideración de bajo aprecio hacia las tareas de cuidado familiar o doméstico.

La desvalorización social de las mujeres se explica porque históricamente han sido consideradas por naturaleza más aptas para el cuidado de la vida y la especie y el proceso de socialización en el ámbito familiar, a través del trabajo reproductivo y el cuidado del hogar. Por el contrario, a los hombres se les ha considerado con mayores capacidades para desempeñarse en espacios públicos, como la política o la economía, cuyos objetivos e intereses son considerados superiores al del mundo familiar, por lo tanto, es un trabajo productivo y de mayor valor social.

¹² CEDAW (1979). Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

¹³ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Lima, p. 20. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/196756-conceptos-fundamentales-sobre-el-enfoque-de-genero-para-abordar-politicas-publicas>



→ Los estereotipos de género constituyen patrones socioculturales discriminatorios

Los estereotipos de género tienen en la base ideas preconcebidas sobre mujeres y hombres, y surgen a partir de lo que se espera que sea lo “masculino” y lo “femenino”.

Por ejemplo, constituyen estereotipos considerar a las mujeres con más habilidad para los trabajos domésticos y el cuidado de los niños porque son más maternas y cuidadosas; y a los hombres en cambio, con mayores habilidades para asumir cargos de decisión y poder político porque se consideran más objetivos y de personalidad más fuerte.

Estas premisas sobre las características y capacidades de hombres y mujeres son el mecanismo sutil por medio del cual se reproduce la desigualdad en perjuicio de las mujeres. Los estereotipos de género dan sustento a la valoración diferenciada entre el trabajo productivo y reproductivo, lo que ha tenido consecuencias no solo a nivel de los ingresos y oportunidades para las mujeres, sino además a nivel de su posición en la sociedad y en las relaciones de género.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se muestran de manera comparativa la asignación de distintos valores y actitudes propias de cualquier ser humano, asignados de manera contrapuesta a las personas por el hecho de ser hombre o mujer:

Masculino	Femenino
Racional	Emotiva
Firme	Flexible/inconstante
Competitivo	Cooperativa
Pertinaz	Conformista
Orientado a la dominación	Orientada a la relación
Calculador	Explicita
Prudente	Instintiva
Físico	Verbal
Agresivo	Pasiva
Impasible	Tolerante

Veamos algunos ejemplos de estereotipos:



En el caso de mujeres autoridades, se critica que estas tengan carácter fuerte, estereotipándolas como mujeres autoritarias o “mandonas”.



Los trabajos feminizados o masculinizados, en los que se limita -o se promueve- la participación solo de hombres o de mujeres. Es el caso de la carrera de educación inicial o el trabajo en cunas, ámbito donde se espera que solo sean mujeres las que estudien o trabajen, porque se asume que es “natural” su “instinto maternal” de cuidado a menores de edad.

1.1.3 Enfoque de género

El enfoque de género es considerado “una **herramienta analítica y metodológica, que posee además una dimensión política**, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual. (...)”¹⁴, entre otros factores.

Este enfoque “permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos”¹⁵.

¹⁴ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Lima, p. 6. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

¹⁵ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (4 de abril de 2019), p. 13. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minagri/noticias/27222-politica-nacional-de-igualdad-de-genero>



El enfoque de género como herramienta es una forma de analizar la realidad sobre la base de las variables sexo y género en los distintos contextos geográficos, culturales, étnicos e históricos. Su principal contribución es aportar una mirada crítica de las relaciones sociales y, en particular, de las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres.

El enfoque de género como categoría de análisis de la sociedad:



- Explica cómo se origina y presenta la subordinación y subvaloración de las mujeres, para plantear nuevas formas de construir las relaciones entre ambos géneros, más igualitarias, equitativas y justas.
- Permite explicar y cuestionar el conocimiento acumulado en la historia sobre las relaciones entre mujeres y hombres, sus causas, efectos y consecuencias.

El enfoque de género como perspectiva de cambio:



- Cuestiona la tradicional división sexual del trabajo y pone énfasis en la existencia de relaciones de poder entre hombres y mujeres, brindando evidencias sobre las relaciones de subordinación que se establecen entre los géneros cuestionando la estructura ideológica, económica y política que permite que se reproduzca dicha situación.
- Propone que las mujeres asuman tareas en el espacio público y los hombres en el espacio privado. Desde esta perspectiva, busca construir relaciones de género equitativas y justas.

El enfoque de género, por lo tanto, se trata de una herramienta analítica y metodológica que contribuye a identificar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género, es decir, conocer y explicar las inequidades y relaciones de poder que se producen en la sociedad para estructurar políticas y mecanismos que ayuden a superar estas brechas.

A continuación, se presentan algunos ejemplos que permiten diferenciar las intervenciones con y sin enfoque de género:

Sin enfoque de género	Con enfoque de género
<p>Programas de nutrición infantil:</p> <p>En los que se definen que la responsabilidad es exclusiva de la madre, en su rol tradicional de cuidado de la familia.</p>	<p>Programas de nutrición infantil:</p> <p>En los que se involucra a mujeres y hombres en el cuidado de la familia, desarrollando políticas que promueven la transformación de los modelos tradicionales de feminidad y masculinidad.</p>
<p>Enfoque de la intervención:</p> <p>Cuando no se reconoce el valor del cuidado, ni del trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres.</p>	<p>Enfoque de la intervención:</p> <p>Cuando impulsan las responsabilidades compartidas en las tareas de cuidado y labores domésticas entre mujeres y hombres.</p>
<p>Servicios de planificación familiar:</p> <p>Cuando a las mujeres se les considera como las únicas responsables de la planificación familiar, ubicándolas físicamente en su rol reproductor.</p>	<p>Servicios de planificación familiar:</p> <p>Cuando a las mujeres y a los hombres se les considera como responsables de la planificación familiar.</p>

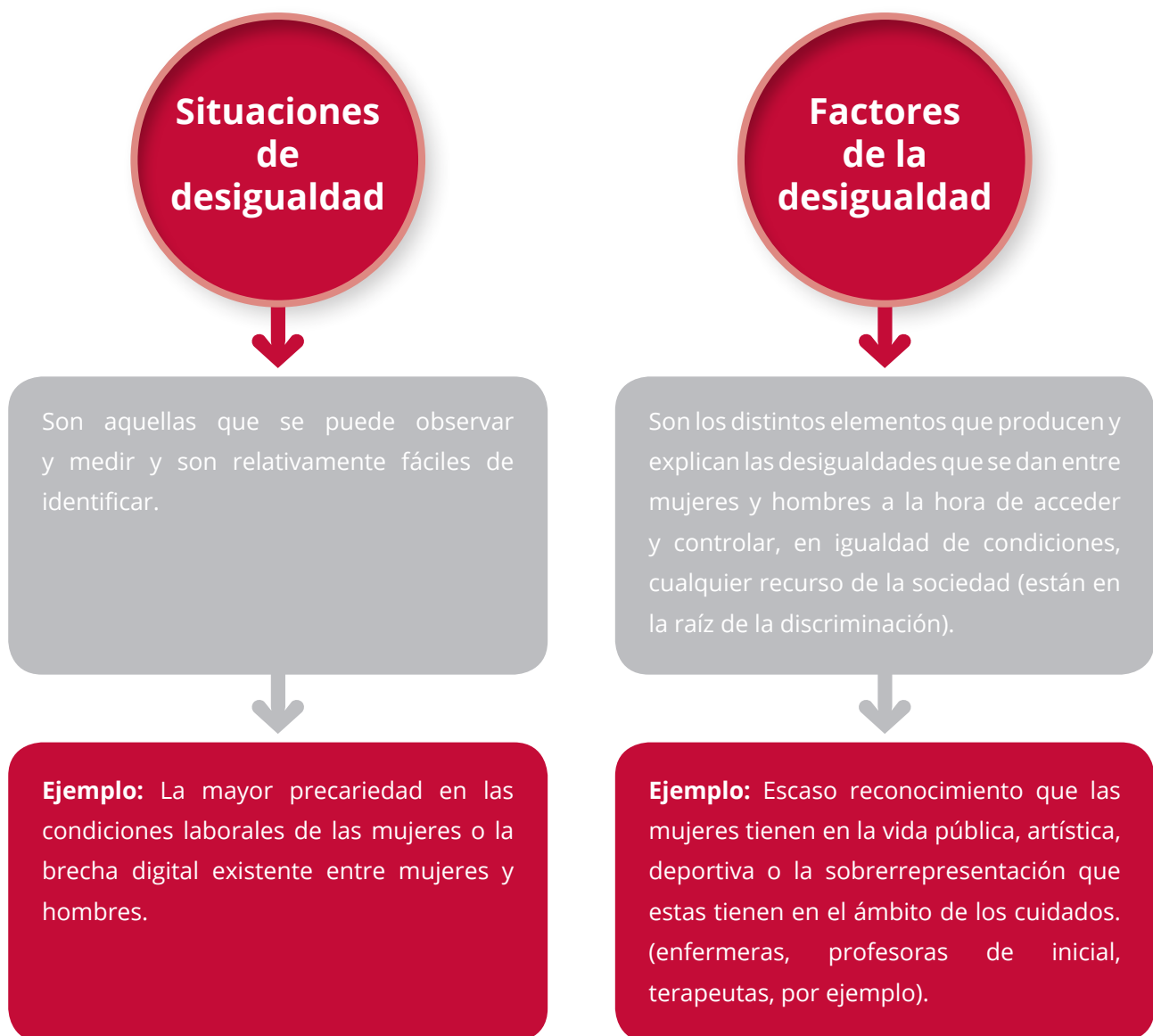
Fuente: Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. 2017.



1.2 Desigualdades de género

La desigualdad de género constituye “una distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres”, lo que ha generado que “las mujeres tengan un limitado acceso a la riqueza, a los cargos de toma de decisión, a un empleo remunerado en igualdad a los hombres, y que sean tratadas de forma discriminatoria”¹⁶. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

Hablar de las desigualdades requiere distinguir entre los efectos de la discriminación (situaciones de desigualdad) y sus causas (los factores de desigualdad).



¹⁶ Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. México, p. 51. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Suele pasar que no se incide sobre los factores de la desigualdad, porque se considera que la razón de ser de una situación de desigualdad está directamente relacionada con algún tipo de carencia de las propias mujeres que padecen esa discriminación.

Por ejemplo:



Ante la ausencia de mujeres en puestos de decisión o representación, se argumenta la falta de interés de ellas por ese tipo de puestos, o su falta de liderazgo o de formación y preparación como causa de su ausencia en determinadas áreas profesionales o puestos ocupados tradicionalmente por varones.

1.2.1 Consecuencias de las desigualdades de género

Las desigualdades de género en los diferentes aspectos de la vida, traen consecuencias sociales negativas para las mujeres, ya que se vulneran sus derechos, afectando su pleno desarrollo.

Los costos y consecuencias de las desigualdades de género, para las condiciones de vida y posición en la sociedad de las mujeres, se manifiestan en diversos ámbitos y son determinantes en el desarrollo personal y la calidad de vida que pueden alcanzar.

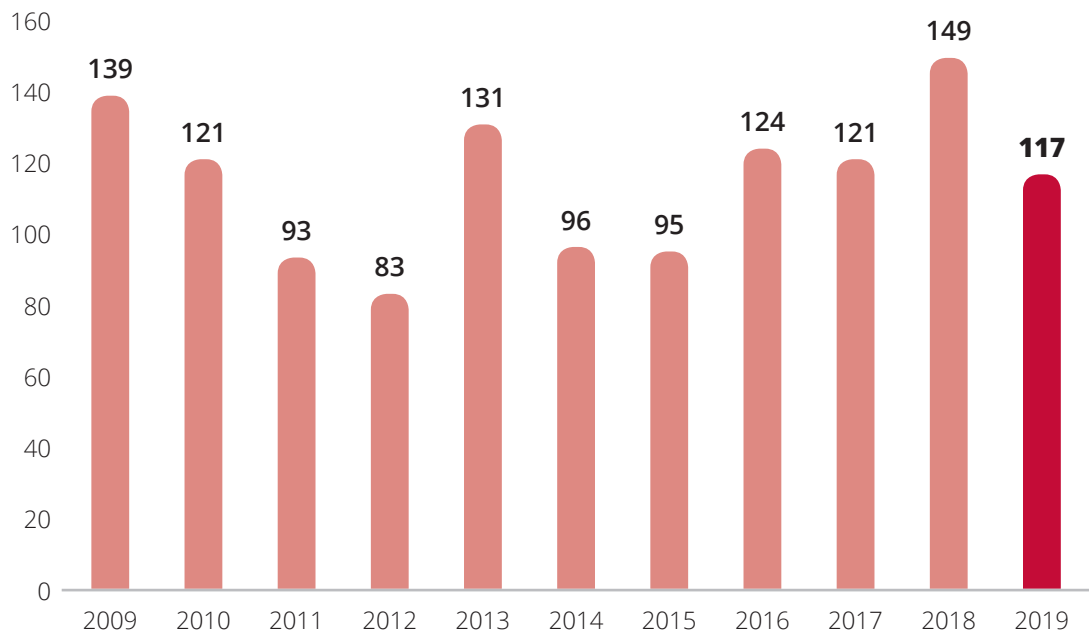
Entre las consecuencias que repercuten en mayor medida de manera negativa para su bienestar se encuentran:

- El desigual uso del tiempo, que se expresa en la doble jornada de trabajo de las mujeres.
- La discriminación en distintas áreas, por el hecho de ser mujer, y que se traduce en brechas de género cuantificables y medibles, como las relacionadas al empleo, los ingresos, la previsión social, la educación, la salud sexual y reproductiva, el acceso a recursos productivos, tecnológicos y financieros y la disparidad existente entre hombres y mujeres en la representación política.
- La asimetría del poder y la falta de autonomía de las mujeres (económica, física y en la toma de decisiones) ha generado como grave consecuencia la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y el feminicidio, que hoy en día podemos verificar a través de cifras oficiales del país¹⁷.

¹⁷ Es importante destacar que en Perú ya contamos con cifras oficiales sobre las brechas de género, como producto del esfuerzo realizado durante los últimos años por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), lo que constituye Información fundamental para el diseño de políticas públicas, de carácter nacional y regional.



Tabla N° 3: Casos con características de feminicidio atendidos y reportados por los CEM - periodo 2009 al 31 de agosto 2019¹⁸



En regiones el mayor número de casos de víctimas de feminicidio registrados por los Centros Emergencia Mujer están en¹⁹:

Igual o mayor a 5 casos (enero a julio de 2019)	Lima Metropolitana, Puno, Junín, Cusco, La Libertad y Callao.
Igual o mayor a 50 casos (2009 al 2019)	Lima Metropolitana, Arequipa, Junín, Puno, Cusco, Ayacucho y La Libertad.

¹⁸ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual. Resumen Estadístico sobre Feminicidio. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/pncontigo-articulos.php?codigo=39>

¹⁹ Ibidem.

Las múltiples responsabilidades de las mujeres (trabajo reproductivo, producción de bienes para el sustento de la familia o generación de ingresos informales y actividades comunales que proveen servicios básicos o alimentos) las sobrecargan, sobre todo a las mujeres con menos recursos, generando doble jornada de trabajo para muchas de ellas.

La mayoría de las mujeres en el mundo realizan doble jornada de trabajo pues a pesar de que han ingresado al mercado laboral remunerado, continúan bajo su responsabilidad el cuidado de la familia y las tareas domésticas, administración del hogar, cuidado de las personas enfermas o adultas mayores.

Otro aspecto es el relacionado al uso del tiempo. La sobrecarga del trabajo de las mujeres se aprecia en el número de horas destinadas al trabajo reproductivo y de cuidado de las familias y a las actividades de generación de ingresos, formales e informales, que realizan. La doble jornada de trabajo de las mujeres implica que hombres y mujeres usan el tiempo de manera distinta, ya sea para sus trabajos remunerados, no remunerados, el estudio, el ocio y las necesidades personales. La cantidad de horas que las mujeres dedican a cuidar a otras personas es motivo de estudios para definir en toda su magnitud e importancia para la sociedad la noción de "cuidados"²⁰.

La noción de cuidados incluye no solo ayudar a una persona dependiente en su vida cotidiana, sino también hacerse cargo de manera integral de todos los aspectos que estas responsabilidades implican: materiales, afectivos y emocionales. El trabajo doméstico realizado por las mujeres genera el soporte material para que otras personas puedan realizar cualquier actividad social, pública o privada. Sin embargo, este trabajo y el tiempo de las mujeres dedicado a estas labores no se contabiliza, a pesar de que también tiene un costo en el tiempo, mantenimiento de recursos, esfuerzos y repercusión en la salud y el bienestar.

Diversos estudios demuestran que mujeres y hombres usan el tiempo de modos diferentes. Las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas y los hombres al trabajo remunerado, lo que genera entre otras consecuencias, diferencias en el nivel económico de unas y otros²¹. Este hecho debería ser tenido en cuenta en las políticas públicas.

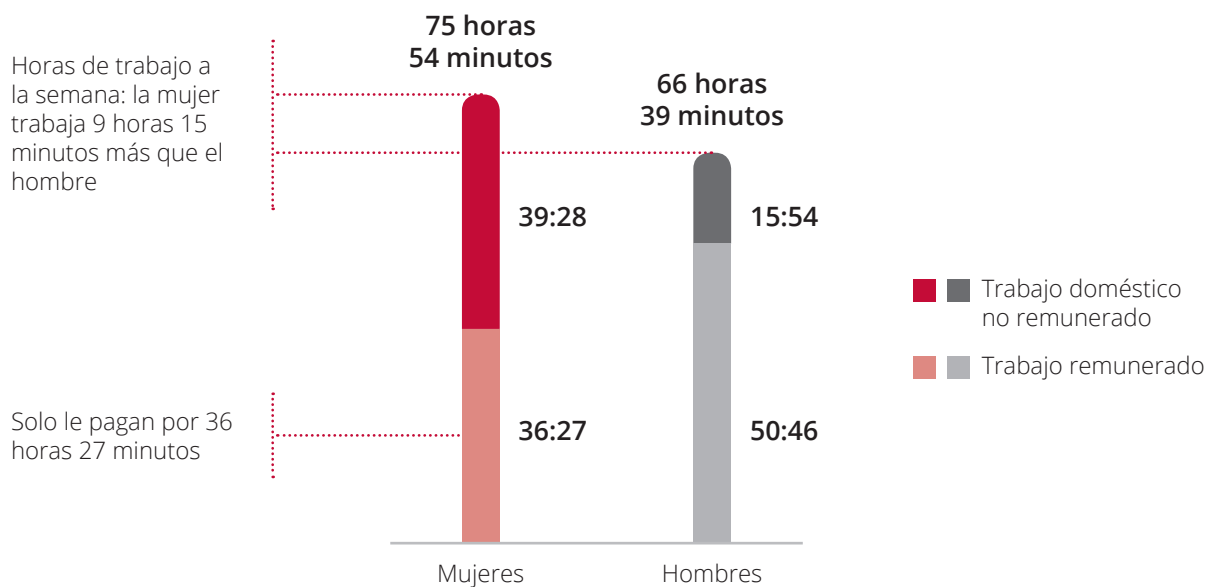
²⁰ En la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe del 2007 en Quito, los Estados definieron la necesidad de incorporar las demandas de cuidado en el ámbito de las políticas públicas y la responsabilidad del Estado al respecto. CEPAL (2007). Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, 6 al 9 de agosto. Recuperado de <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>

²¹ Unión Europea – Instituto de la Mujer y la Unidad Administradora del FSE (2013). Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Recuperado de http://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/Documentos/herramientas/2007_13/21_Protocolo_MG_def.pdf



En Perú, la I Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) realizada en el 2010 evidenció la cantidad de tiempo que hombres y mujeres destinan a trabajar en actividades remuneradas y en el hogar y en actividades domésticas no remuneradas, como se muestra a continuación:

Gráfico N° 4: Mujeres y hombres según tiempo total semanal que dedican al trabajo remunerado y no remunerado (Horas / Minutos)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Uso de Tiempo, 2010

Por su parte, la discriminación es la manifestación concreta, individual o colectiva de la **negación del principio de igualdad** y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos. El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados.

Discriminar es dar un trato distinto a las personas que gozan de los mismos derechos que las demás. Esta práctica obedece a patrones socioculturales aprendidos en el medio familiar y el entorno social e institucional y que consideran a ciertos grupos con cualidades inferiores a los miembros del grupo que supuestamente se considera mejor calificado. Por ejemplo, por hablar quechua, por el color de piel, por ser mujer, por su religión, por tener alguna discapacidad, entre otros.



Cuando hablamos de discriminación contra las mujeres, debemos recurrir al concepto que nos brinda el marco normativo internacional, específicamente, la Convención Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) que precisa que este tipo de discriminación hace referencia a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”²².

Asimismo, se reconoce la discriminación remunerativa definida como la situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona, careciendo de criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta. En nuestro país, aún se registran brechas salariales en detrimento de las mujeres, por ello, se dispuso prohibir la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, mediante la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, cuyo fundamento normativo se encuentra en la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR²³.

Por otro lado, mediante Decreto Supremo N° 068-2017-PCM²⁴ se aprobó el Diagnóstico de la Desigualdad Salarial en el Estado, que dispuso que el Poder Ejecutivo, incluyendo ministerios y organismos públicos, elaboren un diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres, así como de sus causas, en cada una de sus entidades, que permita formular acciones para el cierre de la desigualdad salarial por género

Dichas prácticas discriminatorias no son más que una grave vulneración al derecho a la igualdad, que es inherente a todos los seres humanos. De aquí, la necesidad de promover acciones afirmativas por parte del Estado que permitan a los grupos discriminados superar dichas situaciones de exclusión de las oportunidades y recursos.

²² CEDAW (1979). Artículo 1. Recuperado de https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

²³ Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7>

²⁴ Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/diagnostico-de-la-desigualdad-salarial-en-el-estado-decreto-supremo-n-068-2017-pcm-1537128-2>



La Defensoría del Pueblo²⁵ señala que:

"[...] uno de los grandes desafíos que debemos enfrentar para lograr esta nueva cultura de convivencia es dejar de considerar a la discriminación como una situación privada y evaluarla como un problema social que genera un impacto negativo en la vida de un grupo considerable de ciudadanos y ciudadanas".



El servicio civil frente a la discriminación²⁶

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, señala en el artículo III, referido a los principios de la Ley del Servicio Civil que entre ellos se encuentra "c) Igualdad de oportunidades. Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Asimismo, señala en el artículo 36° sobre efectos de la destitución nula o injustificada que "Es nula la destitución que se fundamente en discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

Finalmente, en el Título V sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, señala en el artículo 85° que "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica".

²⁵ Defensoría del Pueblo (2007). La discriminación en el Perú. Problemática, normatividad y tareas pendientes. Serie Documentos Defensoriales – Documento 2. Lima, p. 11. Recuperado de <http://alertacontraelracismo.pe/sites/default/files/La-discriminacio%CC%81n-en-el-Peru%CC%81-problema%CC%81-tica-normatividad-y-tareas-pendientes%20%28Harry%20Colchado%27s%20conflicted%20copy%202017-09-08%29.pdf>

²⁶ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/ley-del-servicio-civil/>

La discriminación de género, se presenta igualmente asociada a otras discriminaciones, como la **discriminación múltiple** definida como un sistema complejo de estructuras de opresiones múltiples y simultáneas. De esta manera, “la discriminación por ser mujer se ve agravada al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes (por razones de etnia, edad, pobreza, orientación sexual, origen y estatus migratorio, discapacidad, entre otras) creando en conjunto una nueva dimensión de exclusión y de violencia. No se trata de una suma de desigualdades, sino que conforman un nexo o nudo que “intersecciona” cada una de estas discriminaciones de forma diferente en cada situación personal y grupo social”²⁷.

A esto se le conoce como enfoque de interseccionalidad y constituye un elemento fundamental para comprender el fenómeno de la discriminación. Dichas prácticas discriminatorias constituyen una grave vulneración del derecho a la igualdad, que es inherente a todos los seres humanos.

Con frecuencia la discriminación contra las mujeres se manifiesta asociada a otras identidades:

- Por ser mujer indígena.
- Por ser mujer pobre.
- Por ser mujer afrodescendiente.
- Por ser mujer adulta mayor.
- Por ser mujer con discapacidad.
- Por no responder al estereotipo femenino esperado.

²⁷ Decreto Supremo que aprueba el “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021”, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP (26 de julio de 2016), p. 9. Recuperado de https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2017/03/PNCVHM_2009-2015.pdf



1.2.2 Brechas de género en el Perú

Se entiende por brechas de género a las “diferencias medibles y verificables en el acceso de las mujeres y los hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. (...) Expresan las diferencias entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, como consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales”²⁸.

Las brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que hombres y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder²⁹.

Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones que impactan en la vida de mujeres y hombres con características similares³⁰, como por ejemplo hombres y mujeres urbanos, porque nos permite tomar consciencia de la realidad.

En los últimos años, se han desarrollado a nivel de las entidades del Estado, importantes medidas que contribuyen al avance en materia de políticas públicas para el adelanto de las mujeres y la igualdad de género, medidas que tienen como marco de actuación la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, documento que establece parámetros normativos, institucionales y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar el derecho a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo toda forma de discriminación en cualquier esfera de la vida pública y privada³¹.

Sin embargo, estas no han sido suficientes para reducir significativamente las brechas de género existentes, limitando principalmente a las mujeres, el acceso y participación a los bienes, servicios y recursos económicos, sociales y culturales necesarios para su desarrollo y bienestar personal y colectivo.

²⁸ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Lima, p. 11. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

²⁹ PNUD (2014). Serie de metodologías para el análisis del mercado del trabajo en Colombia. Brechas de género en el mercado laboral. Colombia, p. 13. Recuperado de <https://issuu.com/pnudcol/docs/bocetodiagramadobg1>

³⁰ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Lima, p. 11. Recuperado de <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>

³¹ Artículo 2° de la Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lto.pdf

Algunas brechas de género:³²

Según el INEI al 2017, el analfabetismo afecta al 8.7% de las peruanas de 15 y más años de edad, cifra tres veces superior a la de los hombres (3%). Las regiones que tiene mayor porcentaje de analfabetismo femenino son:

Tabla N° 4: Regiones con mayor analfabetismo femenino en el Perú

Región	Porcentaje
Apurímac	23.6%
Huancavelica	21.9%
Huánuco	18.3%
Cajamarca	17.9%



Acceso a la educación

Tabla N° 5: Participación económica por sexo

Participación económica	Mujeres	Hombres
Tasa de participación en la actividad económica	64%	81%
Ingreso promedio a nivel nacional	1 197 soles (66% de los ingresos de los hombres)	1 797 soles
Posesión de superficie agrícola	21% de la superficie agrícola	79% de la superficie agrícola
Producción agrícola	Promedio de 1.8 hectáreas de tierras agrícolas	Promedio de 3 hectáreas de tierras agrícolas



Participación en la actividad económica

³² Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/analfabetismo-y-alfabetismo-8036/>



El porcentaje de mujeres cuya lengua originaria es nativa y que no posee ingresos propios es de alrededor del 40%, siendo esta proporción casi 4 veces más que los hombres de habla nativa. La mayoría de mujeres indígenas no tienen acceso a la tierra, lo que las limita en su acceso a los servicios financieros, a la participación y toma de decisiones al interior de las comunidades.

Tabla N° 6: Toma de decisiones en asociaciones, según el sexo

Toma de decisiones	Hombres	Mujeres
Representación en comunidades campesinas (CENAGRO 2012)	96% presididas por hombres	4% presididas por mujeres
Representación en comunidades nativas (CENAGRO 2012)	98% presididas por hombres	2% presididas por mujeres
125 Juntas de usuarios de agua (715 461 usuarios)	627 856 (68%)	87 605 (32%)
Juntas directivas de las asociaciones antes mencionadas	984 (91%)	97 (9%)

Tabla N° 7: Participación política según el sexo

Toma de decisiones	Hombres	Mujeres
Total general de candidaturas en las Elecciones Regionales y Municipales 2018	68 696 (60.5%)	44 915 (39%)
Elecciones municipales a nivel provincial: candidatos/as	13 000 (58%)	8 687 (42%)
Elecciones municipales a nivel distrital: candidatos/as	49 605 (60.9%)	31 815 (39.1%)
Resultados electorales en gobiernos locales provinciales (196 alcaldías)	189 alcaldes (96%)	7 alcaldesas (4%)
Resultados electorales en gobiernos locales distritales (1676 alcaldías)	1 604 alcaldes (96%)	72 alcaldesas (4%)

No resultó electa ninguna gobernadora regional para el periodo 2019 – 2022

Participación en la toma de decisiones

Tabla N° 8: Ingreso laboral promedio por sexo

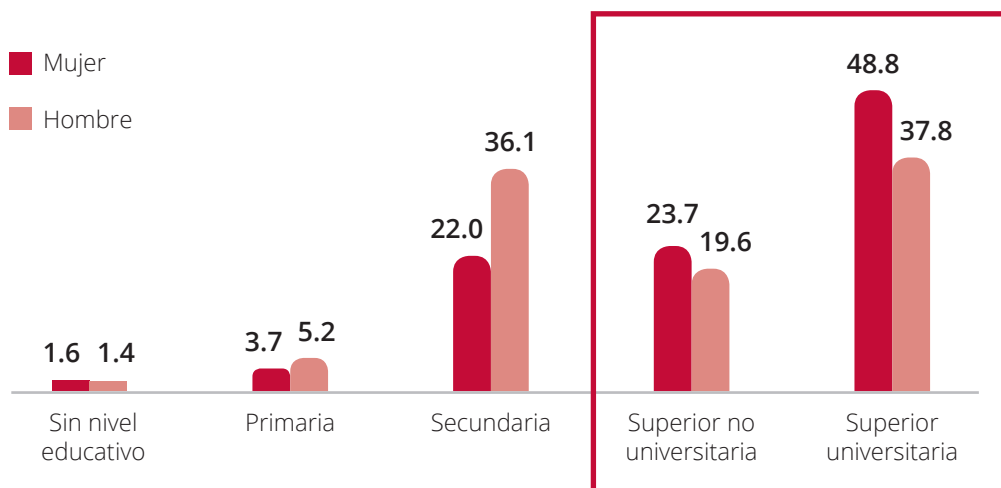
Rubro	Hombres	Mujeres
Ingreso laboral promedio mensual de la PEA	S/ 1 566	S/ 1 107
Brecha de ingreso 29%		

Esta variable de ingreso promedio incluye a las personas empleadoras, asalariadas, independientes, trabajadoras no remuneradas y a trabajadoras del hogar³³.

Brechas de género en el sector público³⁴

En el 2017, el sector público contaba -considerando los tres niveles de gobierno- con alrededor de 1 millón 422 mil servidores públicos, de los cuales 47% eran mujeres frente al 53% de hombres.

Hay una predominancia de las mujeres con educación superior completa (73%), situación que no ha cambiado de manera importante entre los años 2004 y 2017.

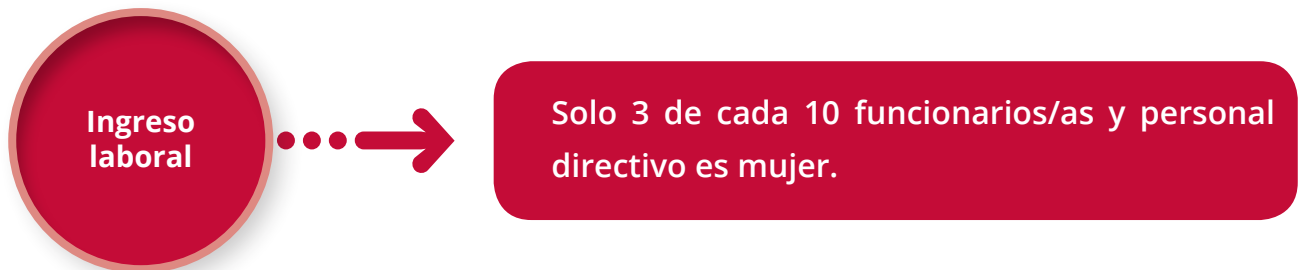


³³ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Guía para la Igualdad. Igualdad salarial. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234787/G_igualdad_S.pdf

³⁴ Autoridad Nacional del Servicio Civil (2019). La mujer en el servicio civil peruano. Lima, pp. 26 y 27. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2019.pdf



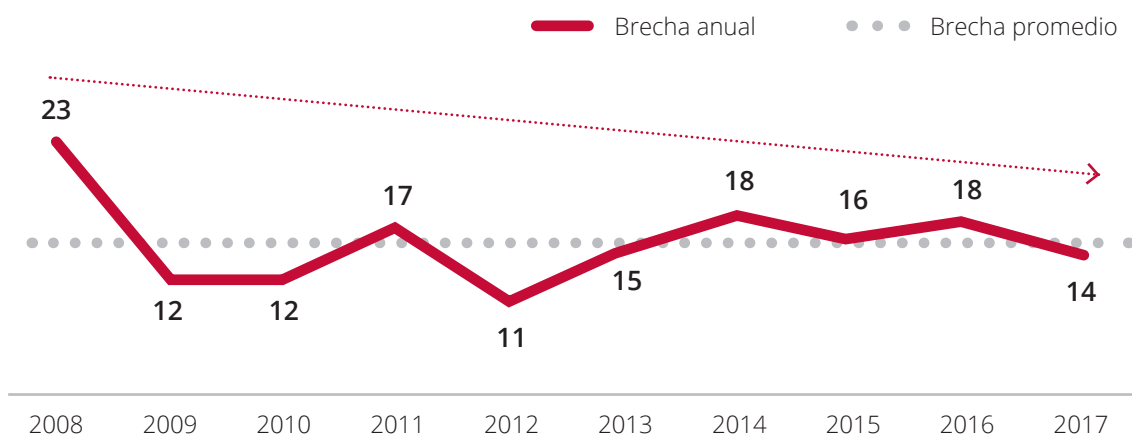
Si bien las mujeres tienen un mayor nivel educativo que los hombres, esta situación no se refleja en los cargos de dirección.



Otro de los aspectos claves es la brecha en remuneraciones, que desde el 2008 se ha reducido, aunque con ciertas oscilaciones, de 23% a 14%, mostrando un avance importante en el cierre de brechas salariales por género, que entre los años 2016 y 2017 se redujo de 18% a 14%.

En los últimos trece años, en el servicio civil peruano los hombres han ganado más del 10% de lo que perciben las mujeres, lo cual se explicaría, al menos en parte, por el todavía limitado y minoritario acceso de las servidoras civiles a las posiciones mejor remuneradas en el Estado, como es el caso del grupo ocupacional de funcionariado y directivo (solo el 24% son mujeres).

¿Cuánto más gana el hombre que la mujer en el sector público?*, 2008 - 2017
(Porcentaje)



* "La brecha fue calculada solo en base al ingreso principal del encuestado. Fuente: INEI, ENAHO 2008-2017. Elaboración: SERVIR-GPGSC.

En conclusión, como se puede observar, las mujeres peruanas han sufrido discriminación y violencia por su sola pertenencia al género femenino. Esta situación de vulnerabilidad que enfrentan aumenta en relación con factores como la edad, pertenencia a una minoría étnica o condición social, entre otras. La Constitución peruana consagra el principio de igualdad y prohíbe la discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, y respondiendo a este interés superior, el Perú ha ratificado los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, estableciendo que los convenios internacionales son parte fundamental de la legislación nacional.

Pese a los indudables avances normativos y en el campo de las políticas públicas para la igualdad de género y contra la violencia hacia la mujer, las mujeres peruanas, aún deben enfrentar numerosas barreras que limitan el ejercicio de sus derechos en casi todos los planos del desarrollo.

Esta compleja situación, puede ser disminuida sensiblemente si se realizan las acciones conducentes al ejercicio pleno de sus derechos fundamentales mediante políticas públicas para la igualdad de género. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), busca precisamente que la igualdad de género sea un objetivo central en las políticas públicas, en la gestión y en el quehacer institucional, en los proyectos y programas de desarrollo y en la cultura de la sociedad peruana.

El fin es velar por la plena igualdad de género, asegurando que las mujeres disfruten de todos los derechos humanos y puedan vivir libres de violencia y discriminación.



RESUMEN DEL MÓDULO I

- El sistema sexo-género se refiere a las formas de relación que se establecen entre hombres y mujeres en la sociedad y analiza esta situación desde un enfoque de poder que pone de manifiesto las condiciones sociales distintas para mujeres y hombres en función a los roles que se les asigna socialmente y de su posición social como seres subordinados o seres con poder sobre los principales recursos.
- En general, en las sociedades el sistema sexo-género sostiene una relación desigual de poder entre mujeres y hombres, lo que se traduce en menores oportunidades, acceso y control de los recursos que brinda la sociedad para las mujeres, y una menor valoración de las actividades consideradas femeninas. Al hombre se le asigna el rol de proveedor de la familia y a las mujeres la responsabilidad del hogar y la crianza de los hijos e hijas.
- Esta división sexual del trabajo separa de manera opuesta el trabajo productivo conformado por las actividades de producción o elaboración de bienes y servicios, que generan ingresos, y aportan económicamente al sostenimiento de la familia; del trabajo reproductivo, relacionado a la reproducción biológica y al funcionamiento del hogar y la familia; el cuidado de las niñas y niños y las personas ancianas o enfermas, es un trabajo no remunerado por lo que su aporte a la economía no es reconocido. Estas tareas son asignadas generalmente a las mujeres.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- En base a estos aspectos se establece como natural el espacio público para los hombres y el espacio privado para las mujeres, reproduciendo y configurando la vida cotidiana por el principio de separación y de jerarquía (el trabajo de los hombres tiene mayor valor que el trabajo de las mujeres).
- Otro concepto estrechamente interrelacionado que también define las relaciones entre mujeres y hombres es la discriminación, constituyendo también uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos, generando una desventaja o restringiendo un derecho a quien lo recibe. La discriminación obedece a patrones socioculturales tradicionalmente aprendidos y repetidos en el medio familiar y el entorno social e institucional.
- En la actualidad existe una gran preocupación por la reducción de las brechas de género en la región de América Latina y el Caribe; por ello, las políticas públicas tienen que hacer análisis, en todo momento, de las interrelaciones que se producen entre los ámbitos reproductivo, productivo, y comunitario o de participación social y política, y comprobar cómo se producen o reproducen las expectativas y los mandatos de género en ellos.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 1

“Identificando patrones de discriminación en la vida cotidiana”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

2

El/la docente entrega el material de análisis (diarios o revistas).

3

Al interior del grupo analizan el material entregado, atendiendo a las siguientes indicaciones:

- El grupo identifica en el material entregado, las imágenes o noticias con mensajes que refuercen patrones socioculturales discriminatorios.
 - Una persona de cada grupo pega los mensajes identificados en el espacio colectivo de trabajo, que será un papelógrafo común.
 - Se construye un collage con los aportes del grupo.
 - Cada grupo presenta el collage, señalando: i) qué desigualdades y discriminaciones identificaron y ii) por qué consideran que se generan estas situaciones.
-

4

La docente hace una reflexión sobre las imágenes o mensajes identificados, que le permiten abordar los temas de la sesión.



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 2

“Identificando estereotipos de género en las entidades públicas”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

2

Cada participante recibirá una encuesta que deberá responder de manera individual.

3

Al interior del grupo socializan sus respuestas atendiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Estos estereotipos se presentan en sus entidades?
 - ¿Cuáles son los estereotipos más importantes que han identificado?
 - ¿Cómo afectan estos estereotipos en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral?
 - ¿Considera que estos estereotipos influyen en las intervenciones de las entidades públicas? Fundamenta tu respuesta y propón un ejemplo.
 - ¿En sus entidades se están promoviendo acciones para abordar estos estereotipos y reducirlos? ¿Cuáles?
 - ¿Qué actividades propondría para trabajar en sus instituciones?
-

4

Toman nota de las conclusiones del grupo para que un representante las exponga en plenaria.



ENCUESTA

Invitamos a responder esta encuesta que tiene por finalidad conocer las prácticas y percepciones a temas cotidianos del quehacer institucional.

DATOS GENERALES

Sexo

Edad

CUESTIONARIO

¿Está de acuerdo o no con las siguientes afirmaciones? Marque con un aspa la alternativa de su elección

- a. Una mujer se realiza completamente cuando es madre.
- b. El hombre debe ser el principal responsable del sustento económico de su familia.
- c. La mujer debe ser la principal responsable de realizar las tareas del hogar y del cuidado de sus hijas e hijos.
- d. Cuando una mujer dice que no, realmente quiere decir que sí.
- e. Cuando hay violencia de pareja, es mejor no intervenir
- f. Algunas formas de vestir de las mujeres justifican que se les falte el respeto
- g. Cuando una relación termina, se debe luchar para salvarla
- h. Si un hombre es agresivo, es mejor no provocarlo.
- i. Es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre.
- j. Los hombres son mejores para el manejo de herramientas informáticas.
- k. Las mujeres no son tan eficientes en campos como la economía o la ingeniería.
- l. Es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas, ni permisos en el trabajo.
- m. Los hombres no son buenos para ser profesores de educación inicial.

	Mujer			Hombre	
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 3

“Valoración del tiempo y el trabajo”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Se organizan seis grupos de 5 o 6 integrantes. Los grupos siempre deben ser pares.

2

Cada grupo recibe tarjetas con actividades de trabajo productivo y reproductivo (tareas domésticas, actividades de cuidado y trabajo remunerado) para el análisis y el papelógrafo dividido en actividades, cuadro de tiempo y cuadro de costo.

3

Cada grupo analiza las tarjetas recibidas y ordena las actividades cotidianas de hombres y mujeres, desde que se levantan hasta que se acuestan. Luego, cada grupo pega las actividades ordenadas en el papelógrafo, en la columna correspondiente.

4

El grupo analiza cada actividad y llena el cuadro de tiempo indicando la duración que conlleva realizar esa actividad en minutos y horas.

5

Luego, el grupo analiza cada actividad y anota en el cuadro de costos lo que se tendría que pagar por ese trabajo de acuerdo al tiempo y esfuerzo invertido.

6

Una vez llenados todos los cuadros con los tiempos y costos, se suma las horas y minutos de trabajo y el costo total.

7

Al finalizar cada grupo comparten sus conclusiones y observan si hay diferencias entre el tiempo que dedican los hombres y mujeres en actividades similares y el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Costo del trabajo por género (Mujeres)		
Actividades que realizan las mujeres	Tiempo dedicado por día	Costo S/
ACTIVIDADES		
	Total:	Total:

Costo del trabajo por género (Hombres)		
Actividades que realizan los hombres	Tiempo dedicado por día	Costo S/
ACTIVIDADES		
	Total:	Total:

Promedio de horas de trabajo diario y costo del trabajo de mujeres y hombres		
Actividades	Mujeres	Hombres
¿Cuántas horas trabajan al día?		
¿Cuánto ganarían si se tuviera que pagar?		



ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN N° 1

Análisis de caso “La cadena de valor”

Trabajo en parejas

Indicaciones

1

Se organizan por parejas.

.....

2

La/el docente entrega la hoja de trabajo conteniendo el caso y explica la rúbrica.

.....

3

Los participantes dan lectura y analizan, dando respuesta a las preguntas planteadas.

.....

4

Publican su trabajo en el aula virtual.

.....

5

Al azar algunas de las parejas exponen su trabajo en plenaria.

CASO:**“La cadena de valor de la Asociación Manos con Talento, en el Caserío Poma 3, Distrito de Pitipo, Provincia de Ferreñafe, Región Lambayeque”³⁵**

En el año 2010 fue fundada la Asociación “Manos con Talento”, integradas por mujeres y hombres dedicados a la agricultura y artesanía, que si bien no poseen un predio propio alquilan 5 hectáreas de terreno de una finca vecina en Mórrope donde realizan el cultivo de variedades de algodón nativo.

A través del Ministerio de Comercio y Turismo (MINCETUR) las artesanas reciben capacitaciones de manejo empresarial, diseño, manejo del cultivo en forma orgánica (con el uso de bioles) y al mismo tiempo ofrecen sus productos en ferias y eventos regionales.

Esta asociación posee un local propio que destinan al acopio de materiales y al procesamiento del algodón donde realizan las tinturas con materiales naturales, sus diseños con telares manuales y finalmente cuentan con un pequeño puesto de venta en la misma localidad de Poma 3. El dinero obtenido por la venta de artesanías, es reinvertido en la organización y en las necesidades de sus miembros.

Las artesanas suelen trabajar como temporeras -es decir, trabajan temporalmente- en la recolección de algodón y llevan adelante tareas complementarias como la atención de huertos de hortalizas y frutales, la cría de ganado menor y de ponedoras para acceder a alimentos para su autoconsumo o para venderlos eventualmente en el mercado local incrementando sus ingresos.

El ciclo completo de la cadena de valor del algodón nativo comprende desde su producción en el predio, pasando por la transformación y posterior venta de los productos (manteles, camisas y otras prendas de vestir).

Las mujeres llevan a cabo las tareas de cultivo, procesamiento, transformación y la comercialización de productos elaborados. La participación de la mujer se da a lo largo de la cadena con excepción de la aplicación de pesticidas. Sin embargo, toman parte activa en la preparación de los agroquímicos, proveen de agua y limpian los utensilios, pero ellas no cargan las mochilas en el campo. Se considera que este es un trabajo de hombres y en caso de no poder ser realizado por el esposo o compañero, ellas subcontratan a jornaleros para realizar las pulverizaciones.

Los hombres se dedican a las tareas de mayor esfuerzo en el manejo del cultivo a campo (aradas, carpidas, plantar, fumigar, cosechar), también tienen presencia en los mercados locales y en el trabajo rural asalariado (trabajo a destajo y jornaleros).

³⁵ Adaptado de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) (2017). Mujeres de algodón. Roles de género y participación en las cadenas de valor en Argentina, Bolivia, Colombia, Paraguay y Perú. Santiago, p. 33. Recuperado de <https://www.bivica.org/files/mujeres-algodon.pdf>

**Cuadro: Análisis de actividades desagregadas por sexo (ciclo 90 días)**

En el cuadro siguiente se presenta el trabajo y responsabilidades de los hombres y las mujeres durante la totalidad del ciclo del cultivo de 90 días, en cada eslabón de la cadena, para visibilizar dónde se ubican las mujeres y dónde los hombres.

ACTIVIDAD	TIEMPO INVERTIDO	MUJER	HOMBRE
PRODUCCIÓN			
Capacitación comunitaria	1 día a la semana por 3 meses = 8 días		
Hacer compost	1 día a la semana		
Preparar el terreno	1 día		
Preparar almácigos	1 día		
Siembra	3 días		
Raleo	1-2 días		
Aplicación de agroquímicos (bioles y biosidas)	1 día a la semana por 6 meses		
Cosecha	7 días		
Selección por color (limpieza, desmonte y vareado)	1 semana/kg		
Trabajo en fincas ajenas (peonas/es o jornaleras/os)	varía		
TRANSFORMACIÓN			
Hilado	1 kg fibra = 1 mes		
Urdir (5 estacas)	0.5 día		
Tejido	1-2 días		
Diseño	0.5 día		
COMERCIALIZACIÓN			
Marketing	1 día		
Administración	1 día x mes		
Presencia en los mercados locales			
Capacitación	varía		
TAREAS REPRODUCTIVAS			
Cuidado de huertas	2 horas por día		
Cuidado de animales de corral	1 hora por día		
Ordeñar	1 hora por día		
Preparación de alimentos	2 horas por día		
Limpieza del hogar	1 hora por día		
Cuidado de personas menores y mayores	3 horas por día		

Rúbrica - Actividad de Evaluación N° 1

Criterios	Nivel			
	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Insatisfactorio
<p>1</p> <p>Señalan posibles causas de las desigualdades de género en el caso</p>	<p>Señalan 4 posibles causas que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las causas señaladas.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 3 posibles causas que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las causas señaladas.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Señalan 2 posibles causas que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las causas señaladas.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>Señala 1 posible causa que origina la desigualdad de género. No fundamentan su respuesta.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>2</p> <p>Señalan posibles consecuencias de las desigualdades de género encontradas en el caso</p>	<p>Señalan 4 posibles consecuencias que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las consecuencias señaladas.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 3 posibles consecuencias que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las consecuencias señaladas.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Señalan 2 posibles consecuencias que originan la desigualdad de género. Fundamentan cada una de las consecuencias señaladas.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>Señalan 1 posible consecuencia que origina la desigualdad de género. No fundamentan su respuesta.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>3</p> <p>Señalan razones por las que en la gestión pública se debe abordar la desigualdad de género.</p>	<p>Señalan 4 razones por las que en la gestión pública se debe abordar la desigualdad de género. Relacionan una de ellas con los principios éticos de la función pública. Fundamentan su respuesta.</p> <p>(6 puntos) ●●●●●●</p>	<p>Señalan 3 razones por las que en la gestión pública se debe abordar la desigualdad de género. Relacionan una de ellas con los principios éticos de la función pública. Fundamentan su respuesta.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 2 razones por las que en la gestión pública se debe abordar la desigualdad de género. Fundamentan su respuesta.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Señalan 1 razón por las que en la gestión pública se debe abordar la desigualdad de género. No fundamentan su respuesta.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>4</p> <p>Proponen acciones estratégicas concretas a realizar desde su entidad para la reducción de brechas de género</p>	<p>Proponen 4 acciones estratégicas concretas a realizar desde su entidad, claramente identificadas, para la reducción de brechas de género y que estén alineadas con la problemática identificada en su sector.</p> <p>(6 puntos) ●●●●●●</p>	<p>Proponen 3 acciones estratégicas concretas a realizar desde su entidad, claramente identificadas, para la reducción de brechas de género y que estén alineadas con la problemática identificada en su sector.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Proponen 2 acciones estratégicas concretas a realizar desde su entidad, claramente identificadas, para la reducción de brechas de género y que estén alineadas con la problemática identificada en su sector.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Proponen 1 acción estratégica concreta a realizar desde su entidad, claramente identificada, para la reducción de brechas de género y que estén alineadas con la problemática identificada en su sector.</p> <p>(0 puntos)</p>



A large, light gray rectangular area with rounded corners, containing horizontal dotted lines for writing or reflection.



A large, light gray rectangular area with rounded corners, serving as a writing space. It contains 20 horizontal dotted lines spaced evenly down the page.

Módulo



El enfoque de género en las políticas públicas

Logro de aprendizaje

Comprender la importancia de las políticas públicas con enfoque de género y el sentido y objetivo de la Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano, para su adecuada aplicación en la gestión pública, a fin de contribuir a superar las desigualdades.



Contenidos

2.1 Evolución de los enfoques para el desarrollo.

2.2 El Estado peruano y el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales para la igualdad de género.

2.3 La igualdad de género y su relación con las políticas públicas.

2.4 Modernización de la gestión pública y enfoque de género.

2.5 La Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano.

2.1 Evolución de los enfoques para el desarrollo



Para reflexionar:

- ¿Qué es el enfoque para el desarrollo en las políticas públicas?
- ¿Qué enfoque para el desarrollo conoces?
- ¿Qué enfoques se están desarrollando en las intervenciones del Estado Peruano?

Los análisis realizados desde los años setenta por diversas investigaciones, permitieron identificar los enfoques de políticas de género predominantes desde los años cincuenta. Estos enfoques son el resultado de la evolución del pensamiento en torno a los derechos de las mujeres y del papel otorgado a las mujeres en las corrientes del desarrollo.

Inicialmente, los enfoques se caracterizaron por su orientación asistencialista que otorgaban a la mujer un papel pasivo vinculado al rol reproductivo; esto, posteriormente, dio paso a las políticas públicas actuales basadas en la aplicación del enfoque de género en el desarrollo cuya finalidad es la igualdad de género.

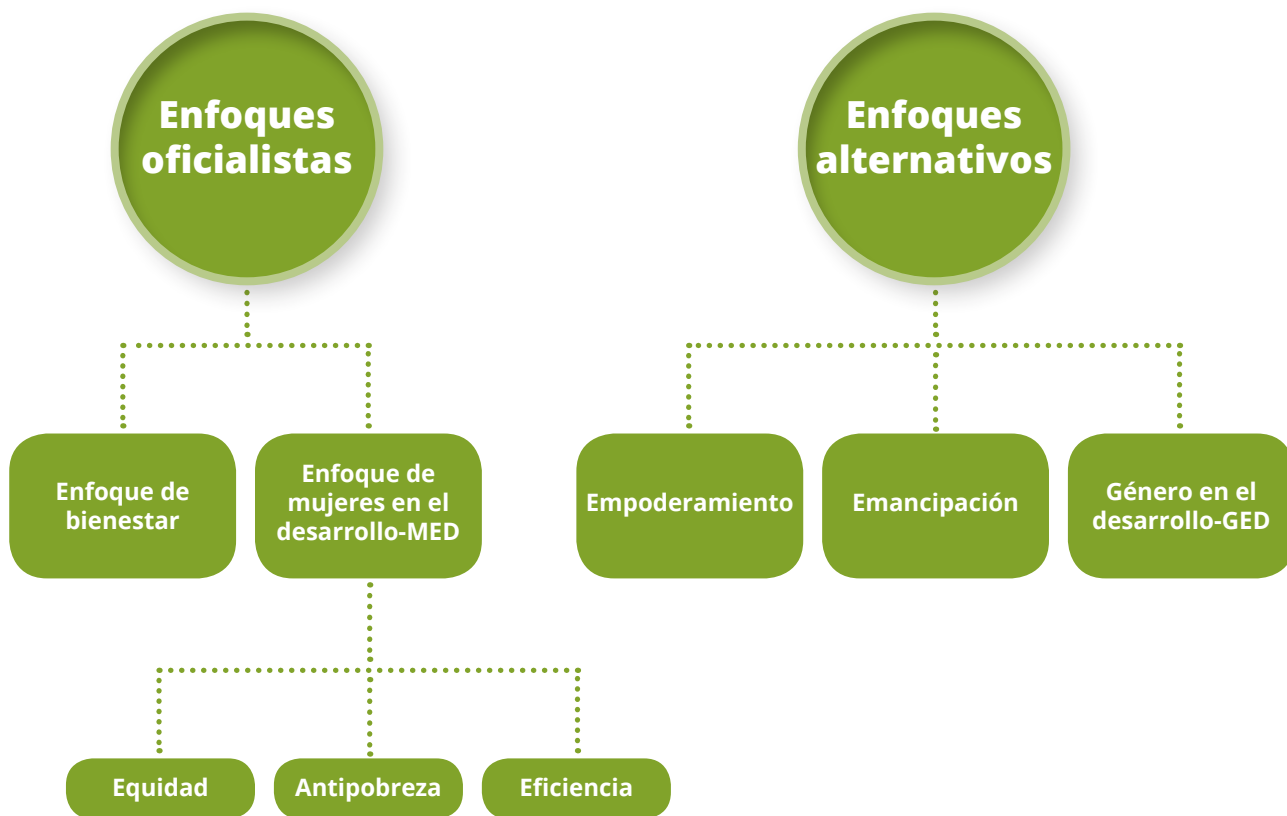
Moser clasificó los enfoques aplicados a partir de los años cincuenta en dos grupos: el primero de ellos referido a los enfoques oficialistas, que comprendían el enfoque de bienestar (de corte asistencialista que hizo hincapié en el papel de madre de las mujeres) y el enfoque Mujeres en el Desarrollo (en adelante MED) en sus tres vertientes (equidad, antipobreza y eficiencia).

Por otro lado, el segundo grupo lo conforman los enfoques alternativos: empoderamiento, emancipación y Género en el Desarrollo (en adelante GED)³⁶.

³⁶ León, M. (s/f). Mujer, género y desarrollo. Concepciones, instituciones y debates en América Latina. Recuperado de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a11997.pdf>



Gráfico N° 5: Enfoques de políticas para el desarrollo y género según Caroline Moser



A medida que las experiencias de los enfoques oficialistas mostraron sus limitaciones e incluso se observó que no lograban mejorar la situación de las mujeres, fueron cuestionados por los enfoques alternativos por considerar que se integraba a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada, es decir, este enfoque reconoce que el desarrollo necesita a las mujeres y pone énfasis en el rol productivo, promoviendo principalmente su integración al mercado de trabajo, ya que considera que su subordinación se debe únicamente a su exclusión de este espacio.

Este enfoque, tiende a considerar a las mujeres aisladamente, buscando soluciones parciales y señalando sus necesidades a través de intervenciones específicas o aisladas en proyectos como un “componente mujer”. Estas acciones han estado mayoritariamente enmarcadas en enfoques tradicionales reforzando sus roles de género sin cuestionar la división sexual del trabajo.

A pesar de las críticas, este enfoque permitió importantes avances situando los aportes de las mujeres más allá de las actividades reproductivas, al colocar en la agenda el rol de las mujeres en el desarrollo.

Desde este balance crítico del enfoque Mujeres en el Desarrollo, en los 80, se comienza a incorporar en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres. Este debate permitió paulatinamente pasar de una concepción Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED).

Se presentan ejemplos que ilustran la diferencia entre los enfoques de bienestar y el de mujeres en el desarrollo:



Enfoque de bienestar

Tenemos a los comedores populares, vaso de leche y clubes de madres, que fueron los primeros programas de ayuda social de corto plazo implementados. Estos estaban enfocados en brindar ayuda puntual a familias consideradas desfavorecidas mediante donaciones de alimentos, vestido, calzado u otros.



Enfoque de Mujeres en el Desarrollo

Programas de alfabetización para mujeres adultas, programas de atención integral a niñas y niños menores de edad en sus necesidades básicas de salud, nutrición, juego, entre otros; o, en programas de incentivos monetarios, que si bien presentan diferencias -pues en algunos se empodera en mayor medida a las mujeres- también refuerzan su rol reproductivo y las sobrecargan de responsabilidades.

El enfoque Género en el Desarrollo (GED) actualmente reúne y consolida los mejores avances en la materia partiendo de la premisa de que las políticas públicas no son neutrales al género, y que impactan de manera diferenciada y desigual en hombres y en mujeres debido a sus distintos roles y necesidades.



El GED incorpora la interpretación de la subordinación de las mujeres a partir del análisis de las relaciones de género y de poder entre mujeres y hombres, nutriéndose de los desarrollos conceptuales producidos alrededor del sistema de relaciones de poder entre los géneros, el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas y la estrategia para transversalizar el enfoque de género, surgida en el marco de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en 1995.

El Género en el Desarrollo propone³⁷:



- La redefinición del concepto de desarrollo.
- Comprender la estructura y dinámica de las relaciones de género para analizar la organización y el proceso social.
- Entender las relaciones entre mujeres y hombres, especialmente en situaciones concretas teniendo en cuenta la pertenencia a un grupo social, étnico, de edad, entre otras categorías.
- Reivindica la división sexual del trabajo para analizar las interrelaciones entre los géneros.
- Las necesidades de las mujeres son fundamentales en el análisis de las necesidades de género en hogares, comunidades e instituciones.
- Promueve la eficiencia e identificación de oportunidades para mejorar la redistribución de género y la equidad en políticas, proyectos y programas de desarrollo.
- Busca empoderar a las mujeres incluyendo la satisfacción de sus necesidades prácticas de género con las que aseguren su alimentación, vivienda, agua o autonomía económica.
- Considera que hombres y mujeres deben participar de la identificación, diseño y ejecución de sus propios proyectos sociales.

³⁷ Cobo, R., De la Cruz, C., Volio, R. y Zambrano, A. (2009). Cuadernos de género: políticas y acciones de género. Materiales de formación. Madrid, p. 61. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/442-2019-01-30-Cuadernos%20de%20g%C3%A9nero%201.pdf>

Para una mayor comprensión de las diferencias entre los enfoques MED y GED, de mayor impacto y relevancia para incorporar a las mujeres en el desarrollo, se presenta la siguiente tabla:

Tabla N° 9: Diferencias entre los enfoques MED y GED³⁸

	Mujeres en el Desarrollo MED	Género en el Desarrollo GED
Centro de Atención	Las mujeres y las niñas	Las relaciones entre hombres y mujeres.
Problema	La exclusión de las mujeres en el proceso de desarrollo.	Relaciones desiguales de poder (rico/pobre, hombre/mujer) que frenan un desarrollo equitativo y la plena participación de las mujeres (u otros grupos tradicionalmente marginados).
Objetivo	Un desarrollo más eficiente y eficaz.	Un desarrollo sostenible y equitativo con toma de decisiones compartidas entre hombres y mujeres.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	<ul style="list-style-type: none"> → Empoderamiento de las mujeres u otras personas subordinadas. → Transformación de las relaciones desiguales.
Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> → Proyectos dirigidos a mujeres y proyectos que incluyen mujeres. → Proyectos integrados. → Aumentar la productividad y los ingresos de las mujeres. → Fortalecer las habilidades de las mujeres. → Los indicadores solo miden los cambios en la situación de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> → Los objetivos, estrategias y recursos de proyectos se dirigen a las mujeres u hombres con enfoque de género. → Se identifican y señalan las necesidades prácticas de las mujeres y los hombres para mejorar sus condiciones de vida. → Se resaltan los intereses estratégicos de las mujeres. → Empoderamiento de las mujeres para tomar decisiones y el control sobre sus vidas. → Datos desagregados por sexo miden los cambios relativos en la situación de las mujeres y los hombres, y la desigualdad como tema transversal en todos los sectores (indispensable en todo programa o proyecto).

³⁸ Tomado de OXFAM (2014). Caja de herramientas de género. Módulo 1: formación básica en género – Manual para participantes. Lima, p. 19. Recuperado de https://peru.oxfam.org/sites/peru.oxfam.org/files/file_attachments/Manual%20participantes%20-%20M%C3%B3dulo%201%20Formaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20en%20g%C3%A9nero_2.pdf



¿Cómo se diferenciarían, en un proyecto, los enfoques MED y GED?, veamos un ejemplo a continuación³⁹:

El objetivo de un proyecto forestal a gran escala es la regeneración del bosque para uso comercial sostenible, lo que significaría la subsistencia de las comunidades locales. Esto incluye varias fases del ciclo de la producción y comercialización: sembrar, cosechar y comercializar. Todas las actividades van dirigidas a los hombres.

MED	GED
El enfoque para satisfacer las necesidades de las mujeres podría desarrollar a largo plazo un proyecto específico en el que ellas se encargasen de fabricar conservas de los productos.	<ul style="list-style-type: none">→ El enfoque estaría integrado desde los primeros pasos de la planificación del proyecto.→ Consideraría el papel productivo de las mujeres y trataría de integrarlas en el proceso de producción sobre bases igualitarias.→ Identificaría los obstáculos para su participación y trataría de superarlos mediante actividades específicas y buscaría modos de romper la resistencia de los hombres. Por lo tanto, se propondría un cambio más estructural en el equilibrio de poder entre mujeres y hombres.

Es importante reconocer que el enfoque MED contribuyó decisivamente a estimular la conciencia, el interés, la legitimidad y el compromiso de los organismos internacionales y nacionales que se ocupan del desarrollo de las mujeres; sin embargo, fue cuestionado porque se advirtió lo insuficiente e inadecuado de centrarse solo “en la mujer”. Así, comenzó a posicionarse en el debate internacional y nacional el abordaje de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres y cómo debe ser abordada desde las políticas públicas, construyéndose las bases de lo que hoy conocemos como enfoque GED.

³⁹ OXFAM (2014). Ibidem.

2.2 El Estado Peruano y el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales de igualdad de género

La Constitución Política del Perú reconoce a los tratados internacionales ratificados por el país como normas de derecho nacional y con jerarquía constitucional, por lo tanto, son de obligatorio e inmediato cumplimiento por todos los niveles del Estado, nacional, regional y local. A continuación, se presentan los principales compromisos, acuerdos y convenciones internacionales suscritos por el Estado peruano, en el marco de la igualdad de género, así como lineamientos de espacios internacionales a los que el Perú aspira a pertenecer:

<p>La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)⁴⁰</p>	<p>En 1979, la Asamblea General de la ONU aprobó la CEDAW, instrumento que establece la obligación de los Estados a tomar las medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres.</p> <p>Dispone, además, adoptar las medidas necesarias para modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.</p> <p>El Comité de la CEDAW lleva a cabo exámenes periódicos, para que los Estados Parte presenten informes al Comité a fin de rendir cuentas sobre el cumplimiento de sus obligaciones y brinda recomendaciones sobre las disposiciones de la Convención.</p>
<p>IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: la Plataforma de Acción de Beijing (Pekín, 1995)⁴¹</p>	<p>La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer reunida en Beijing en 1995 tuvo como resultado la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la misma que fue suscrita por 189 Estados que se comprometieron a aplicar la Plataforma, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, consolidándose el enfoque de género en el desarrollo (GED).</p> <p>La Plataforma de Acción constituye el documento más importante y completo sobre los derechos humanos de las mujeres. Plantea un diagnóstico de la situación de las mujeres en cada temática y promueve la plena aplicación de todos los instrumentos de derechos humanos en correspondencia con la CEDAW. El Perú suscribió los acuerdos de la Plataforma de Beijing en 1995.</p>

⁴⁰ Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

⁴¹ Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁴²

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos y todas, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades.

Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos 15 años. El Objetivo 5 "Igualdad de género", busca poner fin a todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas, no solo como derecho humano fundamental, sino como base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Las metas de este objetivo están dirigidas a⁴³:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres en todos los niveles de la vida política, económica y pública.
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos, el acceso a la propiedad y al control de las tierras.
- Mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones

Sin embargo, en las metas e indicadores de la mayoría de los objetivos debe haber una sólida transversalización del enfoque de género⁴⁴ para el pleno desarrollo.

⁴² Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

⁴³ Recuperado de <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>

⁴⁴ Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/1/los-17-objetivos-de-desarrollo-sostenible-de-la-agenda-2030>

<p>Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁴⁵</p>	<p>Es un organismo internacional establecido en 1961, que promueve políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Está integrada por 34 países. Dos de ellos son latinoamericanos: México (1994) y Chile (2010). En noviembre de 2012, el gobierno peruano presentó la solicitud de incorporación. Dicha incorporación es decidida por los Estados miembro según los términos y condiciones establecidas.</p> <p>El “Programa País” es un mecanismo establecido por el Consejo de la OCDE en el 2014, para ayudar a países no miembros a alcanzar los estándares e indicadores mediante la propuesta de mejoras en las políticas públicas y de acuerdo a sus resultados puede posibilitar una invitación de la OCDE a iniciar negociaciones para su incorporación.</p> <p>Una de las condiciones de la OCDE se relaciona a la igualdad de género. En el 2010, lanzó su “Iniciativa de Género”, para examinar los obstáculos actuales respecto a la igualdad de género en la educación, el empleo y el emprendimiento (las “tres Es”), con el objetivo de mejorar políticas y promover la igualdad de género en la economía, tanto en países miembros como no miembros.</p> <p>El Consejo de Igualdad de Género en la vida pública, recomendó a los Estados Parte y a los que tienen la intención de adherirse, como el Perú, integrar la igualdad de género en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de políticas públicas y presupuestos.</p>
<p>Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030⁴⁶</p>	<p>La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 fue aprobada en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno de Uruguay, celebrada en Montevideo del 25 al 28 de octubre de 2016.</p> <p>La Agenda Regional de Género incluye acuerdos sobre los instrumentos y medios para avanzar hacia la garantía efectiva de los derechos y la autonomía de las mujeres bajo los principios de igualdad y no discriminación, que son la base para la construcción de los siguientes ejes para la implementación y las medidas de la Estrategia de Montevideo: 1. Marco normativo, 2. Institucionalidad, 3. Participación, 4. Construcción y fortalecimiento de capacidades, 5. Financiamiento, 6. Comunicación, 7. Tecnología, 8. Cooperación, 9. Sistemas de información y 10. Monitoreo, evaluación y rendición de cuentas. Estos ejes se interconectan para crear las condiciones para la aplicación plena y efectiva de políticas públicas orientadas a eliminar la desigualdad y asegurar el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.</p> <p>En el eje institucionalidad, señala como una de las medidas “Impulsar la creación y consolidación de las instancias para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los ministerios sectoriales, organismos descentralizados, gobiernos subnacionales, municipales y locales, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, dotándolas de recursos humanos, técnicos y políticos, así como de un presupuesto específico”.</p>

⁴⁵ Recuperado de <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

⁴⁶ Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/1/S1700035_es.pdf



Marco normativo nacional en materia de igualdad de género

La Constitución Política del Perú establece en su artículo 2° inciso 2 que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, se encuentra prohibida la discriminación por origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

En este marco, un primer hito importante para el país, fue la creación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables⁴⁷ como ente rector en la materia cuyo mandato inicial fue “diseñar, proponer y ejecutar políticas de desarrollo social y humano promoviendo la equidad de género y la igualdad de oportunidades para la mujer, niñez, adulto mayor y poblaciones en situación de pobreza y pobreza extrema, discriminadas y excluidas”, a partir del cual se han desarrollado un conjunto de políticas nacionales y promoviendo la adopción de medidas concretas para el desarrollo de las mujeres.

Hoy, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mantiene la rectoría en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y se ha sumado, a partir del año 2016, la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado⁴⁸.

La tendencia favorable a la igualdad en el país se refleja en la existencia de un marco normativo específico sobre la materia, entre las principales normas tenemos:

a) El Acuerdo Nacional⁴⁹

El Acuerdo Nacional, firmado el año 2002, representa el consenso sobre las políticas públicas a ser aplicadas en el mediano y largo plazo, por las diversas fuerzas políticas del país, en pro del desarrollo sostenible.

Bajo los principios de equidad y justicia social, se otorga “prioridad a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer” y se delinearon políticas públicas vinculadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; el acceso equitativo de las mujeres a recursos productivos y empleo; el desarrollo de sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas.

⁴⁷ Creado mediante Decreto Legislativo N° 866 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano (29 de octubre de 1996). Recuperado de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00866.pdf>

⁴⁸ Decreto Legislativo N° 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (20 de enero de 2012). Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/lof/lof_mimp_2012.pdf

⁴⁹ Recuperado de <https://acuerdonacional.pe/>

b) El Plan Bicentenario “El Perú hacia el 2021”⁵⁰

Contiene las políticas nacionales de desarrollo que deberá seguir el Perú en los próximos tres años. Presenta las metas y aspiraciones nacionales a una mejor calidad de vida para toda la ciudadanía y un conjunto de programas estratégicos de largo plazo, que permiten un mayor grado de especificidad para guiar la toma de decisiones públicas y privadas.

Entre sus objetivos promueve la eliminación de las discriminaciones de género y el acceso pleno de las mujeres a servicios educativos y a posiciones de decisión pública y privada; la titulación de la propiedad de las tierras con igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, respetando la diversidad cultural y los derechos de los pueblos indígenas y afroperuanos.

c) Política General de Gobierno al 2021⁵¹

Aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM (24 de mayo de 2018). Los ejes y lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021 orientan el desarrollo y actualización de políticas nacionales, planes e intervenciones gubernamentales. Estos ejes y lineamientos constituyen un mandato que orienta la acción para superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, así como en los servicios elementales para satisfacer sus necesidades.

El Eje N° 4 de la Política “Desarrollo social y bienestar de la población”, contiene a su vez el Lineamiento N° 4.6 referido a “promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres, frente a todo tipo de violencia”.

Cada sector es el responsable de definir los indicadores clave de desempeño que sean relevantes para medir el avance en los lineamientos prioritarios al 2021.

⁵⁰ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-2011-PCM. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/acerc_mins/doc_gestion/PlanBicentenarioversionfinal.pdf

⁵¹ Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-general-de-gobierno-decreto-supremo-n-056-2018-pcm-1651713-2>



d) Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867⁵²

Los gobiernos regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada y el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo.

Las políticas y acciones integrales impulsadas por el gobierno regional deben promover los derechos de grupos vulnerables, impidiendo la discriminación por razones de etnia, religión o género y toda otra forma de discriminación.

e) Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972⁵³

Los gobiernos locales promueven la adecuada prestación de los servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su localidad. En este marco, los programas sociales, defensa y promoción de derechos, lleguen a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y adultas mayores.

f) La Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (LIO)⁵⁴



Objetivo de la ley

“Establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad”.

⁵² Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/ogd/pdf/2014-ley-organica-de-gobiernos-regionales_27867.pdf

⁵³ Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

⁵⁴ Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/programas_nacionales/pncvfs/legislacion/nacional/ley_28983_lio.pdf

La Ley de Igualdad de Oportunidades publicada el 16 de marzo de 2007 constituye el marco legal para la implementación de políticas, programas y acciones para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y obliga al Estado Peruano -a nivel nacional, regional y local- a tomar decisiones y medidas para alcanzar el pleno ejercicio de los derechos de las personas sin ningún tipo de discriminación, y a contar con mecanismos que permitan monitorear y evaluar los resultados de las políticas públicas.

Promueve la adopción de medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminada a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre y a incorporar el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos de las instancias y niveles de gobierno.

En el artículo 10° establece la obligación del funcionariado de cumplir con lo dispuesto en la ley, bajo responsabilidad.

Lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales en el marco de la LIO⁵⁵

- a) *Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.*
- b) *Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- c) *Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.*
- d) *Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras, particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.*
- e) *Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.*

⁵⁵ Artículo 6°.



- f) *Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.*
- g) *Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.*
- h) *Garantizar un trato no discriminatorio a las trabajadoras del hogar.*
- i) *Garantizar el derecho a la salud en cuanto a la disponibilidad, calidad, aceptabilidad y accesibilidad a los servicios, con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura.*
- j) *Garantizar que los programas de salud den cobertura integral a la población en situación de extrema pobreza y pobreza, en los riesgos de enfermedad y maternidad, sin discriminación alguna, de acuerdo a ley.*
- k) *Garantizar el acceso a la educación pública y la permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las zonas rurales, promoviendo el respeto y valoración de las identidades culturales.*
- l) *Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.*
- m) *Perfeccionar el sistema de estadísticas oficial, incorporando datos desagregados por sexo, geografía, etnia, discapacidad y edad.*



Las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, deben adoptar políticas, planes y programas, integrando los principios de la Ley de Igualdad de Oportunidades (artículo 6° de la LIO).

g) Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, Ley N° 30364⁵⁶

La Ley tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia producida en el ámbito público o privado contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar, en especial cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad, por la edad o situación física como las niñas, niños, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado; y dispone la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados con el fin de garantizar a las mujeres y al grupo familiar una vida libre de violencia asegurando el ejercicio pleno de sus derechos.

Establece cuatro tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar: i) Violencia física, ii) violencia psicológica, iii) violencia sexual y iv) violencia económica o patrimonial.

h) La Política Nacional de Igualdad de Género⁵⁷

Aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (4 de abril de 2019). Constituye el instrumento de política nacional multisectorial que busca erradicar la discriminación estructural contra las mujeres, entendida como un problema central en el país, que genera desigualdad y limita el ejercicio de los derechos fundamentales y sus oportunidades de desarrollo. Tiene como ámbito de aplicación todas las entidades de la Administración Pública.

Una de sus disposiciones establece que las entidades cuyas competencias se vinculan al cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política Nacional, adecuen sus Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y demás instrumentos de política a fin de asegurar su cumplimiento.

Para ello, establece seis objetivos prioritarios (OP):

OP 1: Reducir la violencia hacia las mujeres.

OP 2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.

OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

⁵⁶ Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1/>

⁵⁷ Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf



i) Creación de Mecanismos para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y del Gobierno Regional⁵⁸

Creados mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP (20 de julio de 2017). Dicha norma dispone que en las entidades públicas del gobierno nacional y de los gobiernos regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la igualdad de género con el objeto de: “[...] coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación de la política nacional en materia de igualdad de género” (Artículo 2).

De acuerdo a la CEPAL (2001) “para que los compromisos asumidos se conviertan en prácticas sociales e institucionales, es indispensable contar con estructuras dotadas de reconocimiento político y de recursos financieros y técnicos que impulsen y acompañen este proceso”. En este sentido, estos mecanismos constituyen espacios estratégicos para impulsar procesos, disposiciones, normas internas, procedimientos y medidas que aseguren políticas para la igualdad de género, cuyo fortalecimiento y legitimidad es hoy en día una tarea de primer orden.

Gráfico N° 6: Compromisos internacionales y normas adoptadas por el Estado Peruano



Fuente: Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP.

⁵⁸ Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-dispone-la-creacion-de-un-mecanismo-para-decreto-supremo-n-005-2017-mimp-1546316-4>

2.3. La igualdad de género y su relación con las políticas públicas

La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

Las políticas públicas que inciden positivamente en el logro de la igualdad de género, son “una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad”⁵⁹ entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus derechos y oportunidades de desarrollo. “Los distintos grados de avances en relación con la igualdad de género en los países de la región muestran que todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en el fortalecimiento de las capacidades estatales para la marcha efectiva de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género”⁶⁰.

Las políticas forman parte de la agenda pública y están constituidas por las decisiones de las autoridades respecto a cómo y hacia dónde conducir el desarrollo y dar respuesta a problemas sociales. Están compuestas por normas, leyes, decretos supremos, lineamientos, programas y proyectos, entre otros mecanismos.

Las desigualdades entre los sexos impiden el desarrollo humano en general. Las políticas, programas y proyectos fracasan cuando suponen iguales condiciones de vida y oportunidades de partida para hombres y mujeres, y no tienen en cuenta las particulares condiciones de vida de las mujeres y en general de determinados grupos específicos. Las políticas públicas no son neutrales al género, pueden mantener o pronunciar las desigualdades entre los sexos, o, por el contrario, pueden disminuir las brechas de género existentes, mejorar la posición social de las mujeres y potenciar el desarrollo humano.

Durante mucho tiempo se han desarrollado políticas públicas “ciegas al género”, porque no consideran el impacto diferenciado que las acciones del Estado tienen sobre la población, sino que se sustentan en estereotipos, o bien, en cifras o diagnósticos que no están desagregados por sexo y que no responden a las necesidades e intereses de las personas, pues enfocan los problemas como si la ciudadanía fuese homogénea, con los mismos intereses y necesidades y como si esta experimentara y viviera de la misma manera.

⁵⁹ Benavente, M. y Valdés, A. (2014). Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. CEPAL. Chile, p. 5. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf

⁶⁰ Benavente, M. y Valdés, A. (2014). Ibidem.



Los resultados y el impacto de las políticas son distintos para hombres y mujeres debido a que las mujeres tienen menos acceso a los recursos económicos, sociales y culturales y sus condiciones materiales de vida son más precarias y de menor calidad debido a los roles que les asigna la sociedad, que con frecuencia terminan sobrecargando a las mujeres en su jornada diaria y afectando su salud. Las políticas públicas con enfoque de género parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas⁶¹.

A continuación, se presenta una clasificación de las políticas públicas elaborada por Evangelina García Prince, que permitirá diferenciar las políticas públicas según su grado de incorporación del enfoque de género⁶².



⁶¹ MIMP (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, p. 18. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf

⁶² Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos (2014). Guía para la incorporación de la perspectiva de género. Mexico, p. 56. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/82106/sredgserig07.pdf>

Como indica García Prince, las políticas que actualmente se acercan más al propósito de la igualdad real o sustantiva, son las que ahora denominamos “políticas transformativas,” porque están diseñadas y formuladas para que su ejecución tenga un efectivo impacto transformador en las desigualdades o discriminación de género.

La intervención de los gobiernos y las actuaciones del funcionariado, así como de las y los servidores públicos puede contribuir a disminuir y erradicar conductas y prácticas que afectan negativamente a las personas, siendo parte activa de los procesos de cambio que propenden a construir un país y comunidades pacíficas que reconozcan y respeten los derechos de todos y todas.

Revisemos varios conceptos vinculados a la igualdad de género y que son fundamentales para diseñar políticas públicas en este marco, con el fin de entender sus vínculos y diferencias. En este sentido, veamos los conceptos de equidad, igualdad de oportunidades, igualdad de género y no discriminación.

→ Equidad

Se refiere a la distribución justa de los recursos, las oportunidades y el poder social en la sociedad, busca la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres según sus necesidades. Por ello, para alcanzar la equidad se requiere un tratamiento diferenciado para corregir las desventajas de partida de las personas, en este caso de las mujeres.

Para lograr la equidad se requieren medidas específicas de carácter temporal destinadas a compensar las desventajas que impiden a las mujeres actuar en igualdad de condiciones.

La equidad de género busca nivelar el terreno de oportunidades para hombres y mujeres; es, entonces, un medio para alcanzar la igualdad de género y un instrumento esencial en el desarrollo de políticas con una perspectiva de justicia distributiva y derechos.



“La equidad es lo que va a permitir dar trato diferente a quienes están en desventaja, para que tengan la posibilidad de lograr sus objetivos comunes en condiciones de igualdad frente a las otras personas. Por eso la equidad supone trato diferencial a favor de quienes están en desventaja”⁶³

⁶³ Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupament (s/f). Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: marco conceptual. Barcelona, p. 49. Recuperado de http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/doc_732_Politicadeigualdad23junio08.pdf



Veamos algunos ejemplos:



El Estado otorga préstamos a personas con recursos limitados y con intereses más bajos permitiendo la compra de casas propias a quienes de otra manera no hubieran podido acceder a las mismas.



La distribución gratuita de útiles escolares, libros y mandiles en escuelas estatales en zonas de pobreza, facilita el acceso a la educación de niños y niñas que provienen de familias que no podrían costear esos gastos.



Las mujeres históricamente han sido excluidas de la participación en los asuntos políticos y de la posibilidad de ser electas en puestos de representación popular, por ello, en el Perú se promueve la cuota de género mediante la cual los partidos políticos están obligados a incluir en su lista de candidatos a mujeres, con el fin de asegurar la participación política de estas.

→ La igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre sus oportunidades de vida ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.

La igualdad de oportunidades asegura a la persona el tener la oportunidad real de ejercer los derechos que legítimamente posee, asegurando la igualdad en las condiciones de partida, por ello debe estar estrechamente vinculado al principio de equidad.

Veamos algunos ejemplos:



Todas las escuelas deben permitir la asistencia de las niñas embarazadas a clases, sin distinción, cumpliendo lo dispuesto por la norma.



Todas las personas deben tener las mismas oportunidades en el acceso a los cuidados sanitarios y los servicios de salud.



El Estado debe garantizar la escolarización universal de la población en edad escolar.



NO ES LO MISMO EQUIDAD QUE IGUALDAD

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, emitió entre sus observaciones al Perú⁶⁴, las siguientes recomendaciones:

Recomendación 12. El Comité observa con preocupación que, si bien en la Convención se hace referencia al concepto de igualdad, al hablar de sus planes y programas, el Estado Parte emplea el término 'equidad' de tal manera que se podría interpretar que son sinónimos.

Recomendación 13. El Comité pide al Estado Parte que tome nota que los términos 'equidad' e 'igualdad' expresan ideas diferentes y que su uso simultáneo puede dar lugar a que se confundan los conceptos.

→ Igualdad de género

La igualdad de género no es equivalente a la igualdad de oportunidades, ya que, desde el enfoque de género, se reconoce que la igualdad no solo se orienta al acceso a oportunidades, sino al goce efectivo de los derechos humanos. En una situación de igualdad real, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal.

De esta manera el enfoque de género postula que la igualdad no solo se orienta al acceso a oportunidades sino a asegurar la igualdad plena en los hechos. El desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres⁶⁵.

⁶⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Sesión 37ª. 15 de enero – 2 de febrero de 2007. Comentarios concluyentes del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Perú, p. 3. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/69b4cf8043f7e66282dea7009dcdef12/1.+Observaciones+ finales+del+Comit%C3%A9+para+la+Eliminaci%C3%B3n+de+la+Discriminaci%C3%B3n+contra+la+Mujer.pdf?MOD=AJPERES>

⁶⁵ ONU Mujeres (2016). La igualdad de género. México, p. 5. Recuperado de <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>

Supone por tanto “modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debido a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación”⁶⁶. Es, por tanto, el fin último que se busca alcanzar.

Veamos algunos ejemplos:



Que hombres y mujeres puedan acceder a los mismos puestos de trabajo. No debe hacer distinción de género a la hora de otorgar un trabajo. Se debe dar el puesto a quien esté más capacitado sin importar si es hombre o mujer y eso es algo que todavía no pasa si tenemos en cuenta que ellos acceden a más puestos directivos que ellas.



Que un hombre y una mujer cobren lo mismo por el mismo trabajo. Y esto es algo que lamentablemente todavía no pasa. Los hombres, en cargos directivos por ejemplo suelen cobrar entre un 20% y un 40% más que una mujer con la misma formación y experiencia.

⁶⁶ ONU Mujeres (2016). La igualdad de género. México, p. 5. Recuperado de <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>



2.4 Modernización en la gestión pública y enfoque de género

Tiene como base la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, aprobada mediante Decreto Supremo N° 004-2013-PCM (9 de enero de 2013)⁶⁷. Supone en que el Estado priorice su intervención centrando su atención en las personas, mejorando la gestión de servicios para generar bienestar en la sociedad. Esto implica la adopción de mecanismos, herramientas y técnicas para la administración pública y, principalmente, para producir resultados a través de la ejecución de servicios de calidad.

El nuevo modelo de gestión pública para resultados, en la perspectiva de construir un Estado **moderno, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y orientado a atender** y satisfacer las necesidades de las y los ciudadanos; permite y promueve claramente tomar medidas para cerrar las brechas existentes y brindar servicios de calidad.

Orientado a la ciudadanía	Diseña sus procesos y define sus productos y resultados en función de las distintas necesidades de ciudadanos y ciudadanas.
Eficiente	Utiliza sus recursos para satisfacer las necesidades de la población al menor costo posible manteniendo un estándar mínimo.
Transparente	Permite el acceso de toda la ciudadanía a la información que éstos requieran y comunica sus decisiones abiertamente.
Inclusivo	Garantiza los derechos y la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.
Unitario y descentralizado	Satisface las necesidades de la población adecuándose a la heterogeneidad de las mismas.
Moderno	Mantiene en constante cambio para adecuarse a su entorno.

⁶⁷ Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>

En este marco, en abril de 2019 se aprobó la visión del Perú al 2050 que orienta la mejora continua de políticas y planes que guían las acciones del Estado, sociedad civil, academia, empresas y organismos cooperantes a fin de lograr una vida digna para todas las personas, a través de un desarrollo inclusivo y sostenible a nivel nacional.



Visión del Perú al 2050⁶⁸

“Al 2050, somos un país democrático, respetuoso del Estado de derecho y de la institucionalidad, integrado al mundo y proyectado hacia un futuro que garantiza la defensa de la persona humana y de su dignidad en todo el territorio nacional”.

El Estado peruano cuenta con políticas públicas que reflejan las prioridades de país. El Plan Bicentenario “El Perú hacia el 2021” señala como primer objetivo nacional “lograr la vigencia plena de los derechos fundamentales y de la dignidad de las personas”. De esta manera, los distintos niveles de gobierno dictan políticas que reflejan estos objetivos y el camino para lograrlos, que respondan a un programa de gobierno y a la identificación de los problemas de la agenda pública, la misma que se prioriza tomando en cuenta las necesidades o demandas ciudadanas.

Por ello, para garantizar políticas públicas cuyos resultados generen valor, se requiere conocer⁶⁹:

- a) Las características, necesidades, intereses, expectativas y preferencias de las personas a quienes se dirige la intervención, a fin de contar con mayor claridad sobre el problema público que se intenta resolver o la oportunidad que se busca potenciar.
- b) La identificación del problema público y a quienes les afecta, entender por qué existe, cuáles son sus causas, qué tan significativo es y cuál es la magnitud del problema.

⁶⁸ Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>

⁶⁹ En base a los Lineamientos N° 001-2019-SGP “Principios de actuación para la modernización de la gestión pública” aprobados mediante Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 004-019-PCM-SGP (21 de febrero de 2019). Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/297226/RSGP004_y_Lineamientos_001-2019.pdf



En este marco, el Gobierno aprobó mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, la Política General de Gobierno al 2021 que se desarrolla sobre cinco ejes que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país.

El cuarto eje “Desarrollo social y bienestar de la población”, establece en el lineamiento 4.6 “Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia”, disposición que guarda coherencia con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano y la normatividad nacional para la igualdad de género.

Las políticas públicas nacionales enmarcadas en las políticas de Estado y gobierno, son las que deben integrar y dar coherencia a toda la acción del Estado al servicio de la ciudadanía, debiéndose reflejar en los objetivos establecidos en los planes sectoriales, en los planes de desarrollo concertado regionales y locales, y en los planes estratégicos y operativos de todas las entidades del sector público en los tres niveles de gobierno. De ese modo el Estado buscará actuar de manera coherente y articulada con el propósito de servir mejor a la ciudadanía y al desarrollo nacional.

Se han identificado tres dimensiones de la Política de Modernización del Estado que cuentan con disposiciones normativas específicas para la implementación del enfoque de género, estas son:

→ Planeamiento estratégico

El planeamiento estratégico es una herramienta de gestión que orienta la toma de decisiones de las instituciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que proveen⁷⁰.

La planificación estratégica propone una jerarquía de acciones a nivel estratégico, programático u operativo que se articulan a cada uno de los procesos desde el análisis del problema (diagnóstico), la definición de los propósitos (visión, misión, objetivos estratégicos, resultados), los recursos, la evaluación, el análisis de involucrados y la adopción de las estrategias (indicadores), sobre la base de un enfoque que predice condiciones que pueden limitar la consecución de los objetivos y los riesgos; estableciendo estrategias para reducirlos. Por ello, se requiere de un proceso previo de identificación de las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres tanto en las causas como en las consecuencias del mismo; en el

⁷⁰ CEPLAN (s/f). Presentación de la Dirección Nacional de Coordinación y Planeamiento Estratégico. Recuperado de <http://www.une.edu.pe/planeamiento/docs/documentos-normativos/DISPOSITIVOS%20LEGALES%20VIGENTES%20EN%20LA%20ADM%20PUBLICA/08%20SIST.%20%20ADM.%20DE%20PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO/PLANEAMIENTO%20ESTRATEGICO.pdf>

diseño de las intervenciones públicas que tienen que modificar la cadena causal entre el problema y sus efectos, considerando la modificación de las relaciones de poder en las que puede aportar atendiendo a las necesidades y demandas particulares de hombres, mujeres, niñas, adultos/as mayores, entre otros sujetos⁷¹.

En este marco, El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN) que es la entidad encargada de articular los objetivos estratégicos en los distintos niveles de gobierno, ha establecido en la metodología para el diseño, formulación, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas nacionales, así como el procedimiento a aplicar para su actualización (Guía de Políticas Nacionales)⁷², orientaciones importantes para abordar los problemas de mujeres y hombres en los que necesariamente se debe incorporar el enfoque de género e interculturalidad.

a) Delimitación del problema público

El levantamiento de la evidencia relacionada al problema público, debe contener información que permita caracterizar el problema destacando sus particularidades de carácter territorial, en población por grupos de edad, cultura, sexo, nivel socioeconómico, entre otros.

Dos preguntas que permitirán analizar la evidencia recopilada para delimitar el problema público con enfoque de género y su situación actual, son:

- *¿Quiénes se ven afectados por el problema directa e indirectamente (según sexo y edad, condición de etnicidad y otras variables pertinentes).*
- *¿El problema afecta de manera diferente a hombres y mujeres?⁷³*

b) Análisis del problema público

“El enfoque de género en esta etapa permite identificar cómo el problema afecta a mujeres y hombres, los puntos de partida de la situación de ambos, sus distintos intereses y necesidades y posibilidades para acceder, usar y tener control sobre bienes y recursos; así como el impacto que las acciones pueden generar en la situación desigual en que se encuentran”⁷⁴.

⁷¹ MIMP (2012). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/r_guia_orientacion.pdf

⁷² Aprobado mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 057-2018/CEPLAN/PCD. Recuperado de <https://www.ceplan.gob.pe/guia-de-politicas-nacionales/>

⁷³ CEPLAN. Op. Cit, p. 27.

⁷⁴ CEPLAN. Op. Cit, p. 29.



c) En la provisión de servicios

“La transversalización del enfoque de género en la provisión de servicios implica tener presente el impacto que estos van a tener en la vida de mujeres y hombres, orientándolos además hacia resultados de igualdad entre ellas y ellos. La no aplicación del enfoque de género en la identificación de las necesidades e intereses diferenciados de cada grupo hace correr el riesgo de mantener las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, en lugar de lograr resultados de igualdad de género”⁷⁵.

Por otro lado, la Política Nacional de Igualdad de Género refuerza las disposiciones de CEPLAN al señalar que todos los instrumentos de planeamiento institucional de las entidades -como el PESEM, el PEI y el POI-, deben estar alineados a los objetivos prioritarios de la Política.

→ Presupuesto para resultados

La reforma del Sistema de Presupuesto Público impulsada por el Ministerio de Economía y Finanzas busca lograr a través de los programas presupuestales, una mayor articulación del presupuesto con las políticas públicas y las prioridades nacionales y, luego, entre estas, los objetivos estratégicos y operativos de todas las entidades en los tres niveles de gobierno.

El presupuesto por resultados permite vincular la asignación de recursos presupuestales a bienes y servicios (productos) y a resultados medibles a favor de la población; contribuyendo con la mejora del gasto público al permitir que las entidades del Estado hagan un uso más eficiente y eficaz de los recursos dirigidos a lograr resultados vinculados al bienestar de la población⁷⁶. Por ello, se requiere que la asignación de estos recursos esté basada en necesidades identificadas de mujeres y hombres, considerando debidamente las relaciones de género que subyacen en la sociedad.

⁷⁵ CEPLAN. Op. Cit, p. 39.

⁷⁶ Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/presupuesto-por-resultados/i-que-es-ppr>

En este marco, la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece en el artículo 47.4 que “en la evaluación presupuestal de ejecución del presupuesto del sector público, las entidades públicas incorporarán, en el análisis, la incidencia en políticas de equidad de género”⁷⁷. Asimismo, la Directiva de Programación Multianual⁷⁸ establece que las entidades deben considerar la identificación de las principales brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de los recursos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, en el marco de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

→ Servicio civil meritocrático

Un avance sustancial en la modernización del Estado, lo constituye el establecimiento del servicio civil meritocrático, que requiere la aplicación de medidas institucionales para la gestión de recursos humanos en el sector público, a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del sistema.

Este modelo está orientado a contar con personal calificado para cumplir los objetivos institucionales y generar compromiso hacia una cultura de servicio a la ciudadanía. Por ello, en la modificación de la norma que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil⁷⁹, se dispuso la incorporación en el artículo VII de la siguiente consideración “el servicio civil se rige bajo los enfoques de interculturalidad, género y derechos humanos, desarrollados en instrumentos trabajados de forma conjunta con los sectores competentes”.

En este marco, SERVIR busca desarrollar y/o fortalecer los conocimientos de los servidores/as civiles en siete materias priorizadas para la implementación de políticas públicas⁸⁰, entre ellas derechos humanos, enfoque de género e interculturalidad; estandarizando los contenidos de las capacitaciones dirigidas al personal de las entidades públicas.

⁷⁷ Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/leyes/7148-ley-n-28411-2/file>

⁷⁸ Directiva N° 001-2018-EF/50.01. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-instrumento/directivas/17609-directiva-n-001-2018-ef-50-01/file>

⁷⁹ Decreto Legislativo N° 1450 que modifica el Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (16 de setiembre de 2018). Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-legislativo-que-modifica-el-decreto-legislativo-n-1-decreto-legislativo-n-1450-1692078-25v>

⁸⁰ Siete materias de capacitación transversales, referidas a: i) Interculturalidad, ii) Derechos Humanos, iii) Género, iv) Integridad, v) Territorialidad, vi) Gobierno Digital, y vii) Servicio al Ciudadano. Resolución Ministerial N° 129-2019-PCM, que crea el Grupo de Trabajo Multisectorial para el desarrollo de las materias de capacitación transversales para el fortalecimiento del Servicio Civil. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/310920/RM_N_129-2019-PCM.pdf



2.5 La Política Nacional de Igualdad de Género del Estado peruano

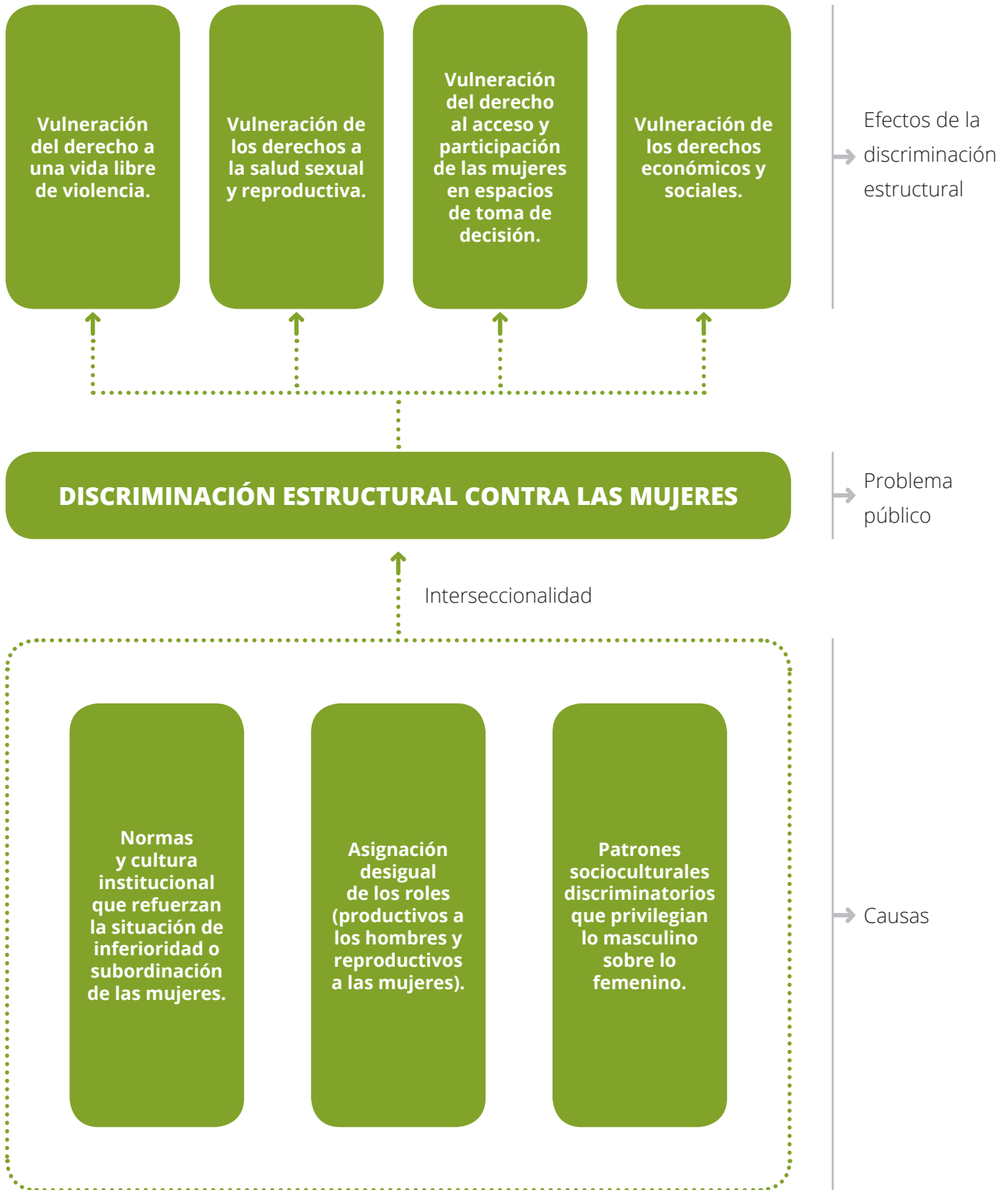
El Perú es un Estado comprometido con los derechos humanos, principalmente con aquellos grupos excluidos o menos favorecidos, como las mujeres, quienes hoy en día representan más del 50% de la población. Dicho compromiso ha llevado a tomar medidas conducentes a promover la atención hacia las brechas de género y lograr su disminución.

Si bien la participación de las mujeres en diversos campos de desarrollo ha tenido significativos avances, la desventaja en relación con los hombres aún es predominante, tal como se desarrolló en el módulo I: Introducción al enfoque de género.

El 4 abril de 2019 se aprobó la **Política Nacional de Igualdad de Género**⁸¹, instrumento de política a través del cual el Estado promueve y garantiza la no discriminación contra las mujeres. La Política Nacional para la Igualdad de Género, cuyo ámbito de aplicación son todas las entidades de la Administración Pública establece como objetivo prioritario atacar tanto los **factores causales** como los **efectos** de la discriminación estructural contra las mujeres:

⁸¹ Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP. Recuperada de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf

Gráfico N° 8: Causas y efectos de la discriminación estructural contra las mujeres



Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género, página 11.



Para ello plantea un abordaje desde el enfoque multisectorial y de género que haga frente a la desigualdad entre mujeres y hombres, discriminación que se constituye en un problema central en el país. Su aprobación se enmarca en el Lineamiento 4.6 de la Política General de Gobierno al 2021 referido (entre otros) a la promoción de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Los seis objetivos prioritarios (OP) de intervención de la Política Nacional para la Igualdad de Género son:

OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.

OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.

OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.

OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

La Política Nacional presenta como situación futura deseada al 2030 la reducción de la discriminación estructural que afecta a las mujeres lo cual se reflejará a través de los siguientes indicadores:

	Indicadores
<p>“Al 2030 se reducirá la discriminación estructural que afecta a las mujeres, lo cual se reflejará, entre otros, a través de los siguientes indicadores”</p>	<ul style="list-style-type: none"> → La reducción a 36.8% de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres. → La incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios. → La reducción a 2.4% del porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses. → El incremento de las mujeres congresistas a 40% y de las mujeres alcaldesas a 20%. → El aumento de la tasa de paridad de los ingresos de mujeres y hombres al 86.8%.

La Política Nacional ha realizado la identificación de factores causales de la discriminación, proponiendo en un escenario al 2030, las metas que como país alcanzaremos. A continuación, veremos un cuadro que representa esta idea:



Factor causal	Situación al 2030
<p>Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none">→ El 100% de los ministerios y al menos 50% de gobiernos regionales incorporarán el enfoque de género en la gestión institucional y se incrementará la participación de las mujeres en el servicio civil, así como en cargos de toma de decisiones.→ El enfoque de género se incorporará de manera progresiva en las demás entidades públicas.
<p>Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres).</p>	<ul style="list-style-type: none">→ Se contará con el Sistema Nacional de Cuidado, el cual habrá contribuido a reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado de los hijos e hijas, las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con discapacidad.
<p>Patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino.</p>	<ul style="list-style-type: none">→ Se espera reducir el índice de tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios, lo cual se verá reflejado, entre otros aspectos, en la reducción de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres, la cual en el año 2015 era de 54.8% y se espera que al 2030 sea de 36.8%.

La Política Nacional establece Lineamientos de actuación en todas las entidades, sin embargo, designa la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos a las entidades rectoras que son tres: el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Salud y el Ministerio de la Producción.

Tabla N° 10: Lineamientos de actuación en las entidades públicas

MIMP	OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.	<p>1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.</p> <p>1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.</p>
	OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	<p>3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres.</p> <p>3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.</p>
	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	<p>5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.</p> <p>5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas.</p> <p>5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.</p> <p>5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.</p> <p>5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.</p>
	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	<p>6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica.</p> <p>6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.</p> <p>6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.</p> <p>6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.</p>



<p>MINSA</p>	<p>OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.</p>	<p>2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres.</p> <p>2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.</p> <p>2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.</p>
<p>PRODUCE</p>	<p>OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.</p>	<p>4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.</p> <p>4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres.</p> <p>4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.</p> <p>4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres.</p>

Estos lineamientos se materializan a través de los 52 servicios que ofrecen los diferentes sectores, por ejemplo:

Lineamiento	Servicio	Proveedor
<p>1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.</p>	<p>Otorgamiento de las medidas de protección a las mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia recepcionadas a través de diferentes canales institucionales.</p>	<p>Poder Judicial</p>
<p>1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.</p>	<p>Servicio de promoción de una convivencia escolar democrática y la prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes en las instituciones educativas.</p>	<p>Ministerio de Educación</p>

La Política Nacional de Igualdad de Género, al ser transversal a todas las entidades públicas, señala que, en la reducción de brechas y desigualdades de género, las entidades tienen sus propias competencias funcionales y las mismas responsabilidades que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, enmarcadas en los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y los ODS.

Para ello plantea acciones estratégicas integrales, articuladas y transversales que permitan al Estado tomar medidas e implementar acciones para hacer frente a los factores y efectos de discriminación contra las mujeres.

La implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género, estará a cargo de los mecanismos para la Igualdad de género, quienes tienen como objetivo incorporar el enfoque de género en las políticas y gestión institucional, así como promover el cierre de brechas de género en el marco de la Política Nacional en materia de Igualdad de Género.



Se necesita una distribución justa de las oportunidades, recursos, resultados y beneficios que ofrece el Estado para que todos los peruanos y peruanas desarrollen todas sus potencialidades a plenitud y según sus capacidades e intereses.



RESUMEN DEL MÓDULO II

- Dos maneras diferentes de percibir y abordar la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias globales de desarrollo, surge en los años cincuenta, los enfoques oficialistas que comprendían el enfoque de bienestar y el enfoque mujeres en el desarrollo (MED), siendo estos de carácter asistencialista además de considerar a las mujeres de manera aislada, proponiendo soluciones parciales como por ejemplo incorporar a la mujer al mercado laboral en el entendido que su subordinación se debe a su exclusión de este espacio; en los años 70 se comienza a cuestionar la práctica de centrarse solo en las mujeres, surgiendo el debate de la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres; surgen así los enfoques alternativos (empoderamiento, emancipación y género en el desarrollo – GED); siendo el enfoque GED el que consolida los avances sobre la materia, considerando que las políticas públicas no son neutrales al género.
- Esta evolución de MED a GED permitió posicionar en el ámbito internacional y nacional, la necesidad de que la intervención de los Estados esté basada en los roles, responsabilidades y poder de mujeres y hombres en la sociedad, mejorando la posición de las mujeres en relación a los hombres. Por ello el Estado peruano reconoce como obligatorio el cumplimiento por todos los niveles del Estado, nacional, regional y local de los compromisos, acuerdos y convenios internacionales en el marco de la igualdad de género, siendo los principales: i) La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), ii) IV Conferencia Mundial sobre la Mujer: la Plataforma de Acción de Beijing (Pekín, 1995), iii) Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), iv) Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, entre otras.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 4

“Análisis de casos”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

2

Cada grupo recibirá una hoja de trabajo conteniendo dos casos de intervenciones públicas.

3

Al interior del grupo leen y analizan los casos y socializan sus respuestas atendiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Qué elementos identifica en ambos casos para decir si son proyectos MED o GED?
 - ¿Qué aspectos de cada uno de los casos de políticas públicas analizados, contribuyen a superar las desigualdades de género en los ámbitos del proyecto?
 - ¿Qué aspectos de cada uno de los casos de políticas públicas analizados, contribuyen a mantener o fortalecen las desigualdades de género?
-

4

Después de analizar estos, diga ¿por qué el enfoque de género es importante al momento de formular las políticas públicas?

5

En plenaria cada grupo expone sus conclusiones e intercambian opiniones.

CASO 1:**Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS⁸²**

El Programa Juntos es un programa social de transferencias condicionadas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. Tiene como finalidad “que las gestantes, niñas, niños, adolescentes y jóvenes hasta los 19 años de edad accedan informados a los servicios de salud y educación, por lo que orienta su accionar a romper la transferencia intergeneracional de la pobreza, mediante incentivos económicos, previo cumplimiento de sus corresponsabilidades”⁸³.

Este Programa tiene dos funciones claramente definidas: “a) incentivar y facilitar a los hogares el acceso a los servicios de salud-nutrición y educación, con su participación y compromiso voluntarios orientados a mejorar la salud y nutrición preventiva materno infantil y la escolaridad sin deserción; y, b) entregar incentivos monetarios, mediante transferencias directas en beneficio de los hogares en condición de pobreza, priorizando progresivamente su intervención en los hogares rurales a nivel nacional”⁸⁴.

“(…) son varios los problemas y vulnerabilidades que se identifican en el caso de las mujeres (en el ámbito de estudio), particularmente: ausencia de oportunidades de ingreso económico e inserción en actividades precarias y de baja rentabilidad; altas tasas de natalidad y embarazos no deseados, lo que restringe aún más el acceso a las ya escasas oportunidades laborales para las mujeres; altos índices de violencia contra la mujer y alcoholismo (...). Aunque existe actualmente una mayor oferta de servicios de atención y un mayor conocimiento de las mujeres respecto a dicha oferta, persisten importantes barreras de acceso a la justicia, vinculadas al maltrato de operadores, la poca celeridad con que se atienden los casos y la rápida puesta en libertad de los agresores.

“Para que los hogares sean elegibles y puedan pertenecer al programa deben residir en un distrito que presente una incidencia de pobreza mayor al 40% y contar con la Condición Socioeconómica de pobre, la cual es emitida por el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH). Además, el hogar debe contar con al menos un miembro objetivo: gestante, niño o adolescente hasta que culmine la educación secundaria o cumpla 19 años, lo que ocurra primero. Una vez que el hogar se incorpora al programa, recibe



⁸² CARE Perú, “Impacto de los programas de transferencia condicionada sobre el empoderamiento de las mujeres: un análisis de género al programa JUNTOS en Perú”. Lima, 2011. <https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/Un-analisis-de-genero-al-programa-Juntos-en-Peru.pdf>

⁸³ Artículo 1 del Manual de Operaciones del Programa Juntos, aprobado mediante Resolución Ministerial No. 278-2017-MIDIS.

⁸⁴ Artículo 6 del Manual de Operaciones del Programa Juntos, aprobado mediante Resolución Ministerial No. 278-2017-MIDIS.



un primer abono por afiliación. A partir del siguiente bimestre los miembros objetivo deberán cumplir con las corresponsabilidades de salud y educación para recibir bimestralmente la transferencia de 200 soles (100 por cada mes de cumplimiento). El programa cuenta, hasta la fecha, con un proceso de interoperabilidad que permite cruzar información con las bases de datos de los sectores salud y educación para verificar el cumplimiento de las corresponsabilidades.⁸⁵

Al cierre del año 2018, se atendieron 730 206 hogares afiliados en 1 325 distritos en todo el país.⁸⁶ “En opinión de funcionarios y operadores del programa, Juntos reconoce el papel preponderante de la mujer en el bienestar infantil y promueve un rol de cuidado de la familia y un cambio de mentalidad de las mujeres respecto a las condiciones de vida de sus hijos.

Juntos ha promovido desde el inicio que las mujeres destinen parte del bono para actividades productivas (compra de animales menores, biohuertos, tejidos). Estas actividades contribuyen a mejorar la seguridad alimentaria y a generar algunos ingresos complementarios para las mujeres”, esto no ha supuesto necesariamente el acceso a mayor conocimiento de los mercados locales.

El programa no tiene un componente de capacitación específico, salvo los mensajes impartidos por los gestores locales para reforzar el cumplimiento de la corresponsabilidad y la adecuada atención de niños y niñas. Estas charlas tratan por lo general de temas sobre nutrición y planificación familiar. Los mensajes inciden en aspectos de crianza, higiene y prevención de enfermedades, la importancia del buen trato, la armonía familiar y comunal).

El rediseño del programa Juntos, incluyó un componente de información y educación más estructurado en “prácticas claves familiares”, a través de charlas educativas-comunicación para el cambio de comportamiento. La propuesta contempla acciones para incentivar la capacidad económica de las mujeres, como la capacitación en el ámbito productivo y de ahorro. Con ello promoverá intervenciones para la adopción de prácticas claves en la familia, el cuidado infantil, la cultura de ahorro familiar, así como la mejora del hogar (agua segura, cocinas certificadas, otros), contemplando la articulación con otros programas del Estado como saneamiento, vivienda mejorada, seguridad alimentaria, producción rural, entre otros.

Entre las expectativas de capacitación de las mujeres, destaca particularmente fortalecer sus conocimientos en el ámbito productivo, tanto en actividades como crianza de animales, confección o ejido, como el desarrollo de habilidades para iniciar y manejar un negocio.

⁸⁵ ¿Cómo funciona el Programa Juntos?: mejores prácticas en la implementación de programas de transferencias monetarias condicionadas en América Latina y el Caribe / Renzo César Silva Huerta y Marco Stampini.

⁸⁶ Estadística del Programa Juntos, <http://www2.juntos.gob.pe/infojuntos/>. Fecha de consulta: 26 de agosto de 2019.

CASO 2:**Proyecto “Ayudas para el fomento de la corresponsabilidad” de la Secretaría Xeral da Igualdade. Xunta de Galicia - Unión Europea⁸⁷**

Esta intervención está dirigida a aquellos trabajadores que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o de una hija. Esta intervención se inició con la realización de una encuesta sobre usos del tiempo y fomento de la corresponsabilidad. De ella se desprendió que las mujeres asumen mayoritariamente en el ámbito doméstico, las tareas relativas al cuidado y a la atención de los/as hijos/as, lo que provoca una menor disponibilidad para el acceso al trabajo remunerado. Ligado a este fenómeno, las empresas prefieren contratar hombres por su mayor disponibilidad y su menor tendencia a acogerse a las medidas de conciliación de que disponen.

El proyecto tuvo como objetivo reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida personal, familiar y profesional de los/as trabajadores/as, esta intervención pretende apoyar la asunción de responsabilidades familiares por parte de los hombres y contribuir a la desaparición de los estereotipos de género, el reparto desigual de roles entre mujeres y hombres y la asignación de papeles en lo relativo al cuidado de las y los menores. El proyecto a través del “Plan de Fomento de la corresponsabilidad”, fomentó el uso corresponsable de las medidas de conciliación, en la cual se enmarca la Ayuda para la reducción de la jornada. Las ayudas suponen una prestación parcial compensatoria de los ingresos dejados de percibir por el acogimiento del trabajador/a a una reducción de jornada, bajo la forma de pago único, según 3 condiciones: i) porcentaje de reducción de la jornada laboral, ii) duración de la jornada laboral y iii) número de menores a cargo de la persona solicitante.

En cuanto a los destinatarios de las ayudas, aunque estas se dirigen de manera general a toda la población, sus destinatarios concretos son aquellos hombres que sean trabajadores dependientes que hubiesen reducido su jornada de trabajo para el cuidado de un hijo o una hija. También tienen derecho a estas ayudas las familias monoparentales en las que la persona solicitante, hombre o mujer, sea trabajadora por cuenta ajena. En el caso de familias no monoparentales, el otro miembro de la unidad familiar deberá ser trabajador/a dependiente y mantener esta situación durante todo el período subvencionado.

Los indicadores como resultado que 920 hombres y 420 mujeres se habían acogido a estas ayudas, lo cual apunta a un impacto directo de esta intervención en la igualdad entre mujeres y hombres que necesariamente hay que poner en valor. Sin embargo, es difícil medir el impacto intangible de esta actuación en la igualdad entre mujeres y hombres en Galicia, porque sus resultados positivos se miden, en mayor medida, en el cambio de actitudes y percepciones sociales, y en la modificación de estereotipos y roles de género que han de tener una repercusión profunda y a largo plazo en la conducta y la psicología social.

Este cambio de actitudes puede ser más importante en hombres, pero también tendrá su influencia en las mujeres y en sus propias creencias ligadas al género.

⁸⁷ Catálogo de buenas prácticas en la introducción del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión. Unión Europea 2007-2013



ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN N° 2

“Analizando la Política Nacional de Igualdad de Género”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Los participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

.....

2

Se reparte la Política Nacional de Igualdad de Género.

.....

3

El grupo identifica los objetivos prioritarios y los lineamientos de la política (página 38).

.....

4

El grupo responde a las siguientes preguntas:

- ¿Qué objetivos prioritarios y lineamientos están directamente relacionados con sus entidades? Seleccione como mínimo tres.
 - ¿Qué causas del problema público buscan superar los objetivos prioritarios y lineamientos seleccionados? (página 13).
 - ¿Qué nivel de avance o avances considera el grupo que existe en relación a la implementación de objetivos prioritarios y lineamientos en sus entidades?
 - ¿Qué ha facilitado o dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad?
 - En grupo, revisen la lista de servicios relacionados a cada lineamiento y objetivo prioritario y señalan si consideran que debe incluirse otros servicios que también aportarían a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género.
-

5

El grupo presenta sus conclusiones en plenaria.

Política Nacional de Igualdad de Género: páginas 13 a 20 y 38 a 42

1.4.4. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA PÚBLICO

El logro de la igualdad de género solo será posible en la medida que se resuelvan las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres. En esa medida es importante reconocer cuáles son las causas estructurales que privilegian lo masculino sobre lo femenino; ocasionando la persistencia del problema público y sus efectos que se reflejan en la vulneración de derechos de las mujeres.

A. Causas de la discriminación estructural contra las mujeres

No existe un indicador único que permita visibilizar la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino. Sin embargo, existen algunos indicadores que nos dan luces sobre estos componentes:

1. Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)

- Desigual organización social del cuidado

Tanto la organización social del cuidado como las labores domésticas siguen siendo trabajos no remunerados llevados a cabo casi exclusivamente por mujeres. Esto representa barreras significativas para su incorporación y participación en la fuerza laboral, en igualdad de condiciones que los hombres (OIT, 2017, 3). Según un estudio realizado por la OIT sobre el Perú, aún existen brechas significativas con respecto al acceso equitativo a servicios de cuidados para niñas y niños por debajo de 5 años, particularmente para aquellos entre 0 a 2 años de edad. El mismo estudio identificó que la oferta de cuidados y educación inicial para preescolares en nuestro país se encuentra en su fase inicial, particularmente para aquellos entre 0 y 2 años de edad y, por ende, en su apuesta por políticas que promueven la corresponsabilidad (OIT, 2017, 69).

Este hecho tiene importantes implicancias para niñas, niños y familias peruanas. En primer lugar, la falta de cuidados y estímulos educacionales públicos apropiados pueden incidir negativamente sobre el desarrollo de las niñas y los niños. En segundo lugar, sin espacios apropiados disponibles para preescolares coincidentes con las jornadas laborales, la



responsabilidad recae sobre mujeres y/o madres, lo cual afecta sus posibilidades de trabajar fuera de la vivienda y, por ende, su propia autonomía. En tercer lugar, la falta de una oferta de cuidados también impacta a los hombres en torno a sus derechos y corresponsabilidad en el cuidado y crianza de sus hijas e hijos. Cuarto, sin una apuesta por cuidados corresponsables, no es posible que la sociedad peruana avance hacia la igualdad de género y logre una real conciliación entre la vida laboral y familiar para todas las personas (OIT, 2017, 69).

- Distribución desigual del uso del tiempo

La alta participación de las mujeres en el trabajo doméstico no remunerado les genera una dependencia económica que establece patrones de asimetría en el intercambio y refuerza relaciones de poder y subordinación con respecto a sus pares masculinos. En el caso de las niñas, el trabajo doméstico limita su desempeño escolar y su posibilidad de gozo a través del juego (INEI, 2011, 18; Pedrero, 2014).

El tiempo que demandan las responsabilidades familiares es la principal causa para que la jornada laboral remunerada de las mujeres sea inferior a la de los hombres (Milosavljevic, 2007). Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), las mujeres en el Perú dedican, en promedio, el 52% de su tiempo de trabajo a labores no remuneradas (39 horas con 28 minutos a la semana), mientras que los hombres solo les dedican 24% de su tiempo (15 horas con 54 minutos a la semana) (Freyre y López, 2011, 13). La carga de trabajo es aún mayor en las mujeres del área rural (Freyre y López, 2011, 25). Asimismo, los hombres tienen 4 horas con 40 minutos más que las mujeres en promedio semanal para actividades de tiempo libre (Freyre y López, 2011, 43-44).

El problema del uso desigual del tiempo se agudizará de manera desfavorable para las mujeres a raíz del proceso de envejecimiento de la población. Por lo tanto, se incrementará la carga de cuidado de las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con alguna discapacidad (CEPAL, 2017, 19).

2. Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres

- Nivel de transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas

El séptimo reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Informe de Adjuntía N° 009-2014-DP/ADM, noviembre 2014) reveló una ausencia de lineamientos para transversalizar el enfoque de género en la gestión pública de recursos humanos de los gobiernos regionales, unida a una poca presencia de las mujeres en los puestos directivos y una falta de medidas afirmativas para promover su acceso y permanencia en este tipo de puestos, así como prácticas de discriminación de género que afectan el clima laboral; desconocimiento de la normativa sobre hostigamiento sexual y falta de acciones para su prevención, atención y sanción; desconocimiento de la normativa sobre lenguaje inclusivo y poco uso del mismo en la comunicación oficial de los gobiernos regionales; así como la falta de implementación de medidas de conciliación entre la vida laboral y, familiar y personal. (Defensoría del Pueblo, 2014, 87-111, 117-138).

Asimismo, la implementación del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de mecanismos para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y gobiernos regionales, el 66,3% (110) de un total de 166 entidades públicas del Gobierno Nacional cumplió con crear un mecanismo para la igualdad de género.

Por otro lado, no se ha optimizado la participación de organizaciones no gubernamentales (ONGs), gremios, sindicatos, empresas y otras entidades de la sociedad civil como potenciales aliadas e interlocutoras para la implementación de las políticas y el fortalecimiento de la institucionalización del enfoque de género en la gestión pública.

- Invisibilización de la discriminación estructural contra las mujeres en procesos de generación de conocimiento e información estadística

Respecto de la información sobre el impacto de las políticas implementadas en materia de igualdad de género tanto a nivel nacional como subnacional, se constata que existen pocos estudios, diagnósticos, análisis, balances y evaluaciones de las políticas implementadas y del impacto y cambios alcanzados, a pesar de los esfuerzos del MIMP por desarrollar bases de datos, observatorios, repositorios de información especializada, entre otros. Tampoco se cuenta con estudios estadísticos específicos encargados de identificar patrones discriminatorios y su grado de prevalencia.

Actualmente, se puede obtener información relevante sobre la discriminación en el Perú a través de las siguientes fuentes oficiales:

La ENUT de 2010 es sumamente útil como insumo para diseñar políticas públicas enfocadas en la conciliación del uso del tiempo. Sin embargo, solo fue aplicada en el 2010, por lo que no es posible conocer actualmente si existen variaciones en el uso del tiempo de mujeres y hombres. La Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales (ENARES) reporta información sobre tolerancia social a la violencia hacia las niñas, niños, adolescentes y mujeres. A pesar de tener una periodicidad de cada dos años, no ha mantenido su continuidad. A la fecha solo se cuenta con dos mediciones realizadas en los años 2013 y 2015.

El informe estadístico "Brechas de género en el Perú", publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) desde el 2014, contiene información relevante sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres, pero no incluye preguntas que permitan medir la persistencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la sociedad peruana.

En el documento "Brechas de género en el Perú", en el marco de la creciente preocupación por la igualdad de género, el INEI explora la situación relativa de las mujeres respecto de los hombres mediante la elaboración de un Índice de Desigualdad de Género (IDG). Este índice mide las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano -la salud reproductiva, el empoderamiento y participación en la fuerza laboral- y puede ayudar al gobierno y otros organismos a comprender las brechas existentes entre mujeres y hombres (INEI, 2017b, 17-18).

3. Patrones socioculturales discriminatorios (roles, espacios, atributos) que privilegian lo masculino sobre lo femenino

- Reproducción de estereotipos a través de la formación educativa

El sistema educativo continúa reproduciendo modelos de feminidad asociados a lo doméstico, delicado, frágil y sumiso, así como una masculinidad vinculada a la virilidad, la autoridad y la fuerza. La escuela recibe a hombres y mujeres socializados/as -por la familia y el grupo social- en géneros masculino y femenino, lo cual refuerza, mantiene, produce y reproduce los estereotipos de género (Tusón, 1999, 171-197). A los hombres se les educa para manejar el poder, mientras que las mujeres son instruidas para que reproduzcan el rol maternal y doméstico en las distintas actividades que

desarrollen. En consecuencia, a los hombres se les orienta hacia carreras como ingeniería, arquitectura, matemáticas, derecho y ciencias naturales, mientras que a las mujeres se les ha orientado hacia carreras como odontología, ciencias sociales, medicina o psicología (Graña, 2008, 77-86).

A manera de ejemplo, en el sector público peruano en el 2016, la participación de la mujer continúa siendo mayoritaria en las carreras especiales (55%), por la fuerte presencia de enfermeras en el sector salud y de profesoras de educación inicial y primaria en el sector educación (SERVIR, 2018, 15).

En los Centros de Educación Técnico-Productiva-CETPRO, los datos de matrícula total a nivel nacional del año 2017 señalan que el 31% son hombres y 69% son mujeres. Las carreras vinculadas a textilera como tejidos, bordados, son casi totalmente de mujeres, al igual que las de peluquería y belleza personal. En carreras como cultivos hidropónicos, carpintería, construcciones y carpintería metálica, instalaciones eléctricas, soldadura, entre otras semejantes, son casi exclusivamente de hombres¹⁴.

Asimismo, en los Institutos de Educación Superior Tecnológico se observa que las 3 carreras de mayor demanda y remuneración (Metal Automotriz, Metal Mecánica, y Electricidad y Electrónica) tienen un 99% de matrícula masculina, mientras que las dos carreras de menor demanda y remuneración (Enfermería y Secretariado Ejecutivo) 79 y 80% de matrícula femenina¹⁵.

- Nivel de tolerancia de la sociedad a la violencia y la desigualdad

La ENARES correspondiente al período 2015 define la tolerancia social a la violencia como “la omisión, permiso, promoción y excusa para que la violencia continúe, así como la ‘naturalización’ de la misma en un grupo de personas o una sociedad determinada” (INEI, 2016, 81). Algunos de los resultados de esta encuesta reflejan la persistencia de actitudes y creencias que justifican el uso de la violencia contra las mujeres en nuestra sociedad. El 44,3% de la población de 18 años a más mencionó estar de acuerdo con la afirmación “las mujeres que descuidan a sus hijos merecen alguna forma de castigo de parte de su esposo o pareja”; el 39,0% apoyó la frase “la mujer que es infiel a su esposo o pareja debe ser castigada de alguna forma por él”; el 24,0% dijo estar a favor de la aseveración “un varón tiene el derecho de usar la fuerza para corregir a su esposa o pareja, si ella coquetea con otros varones”; y el 43,8% dijo que concordaba con la afirmación “una mujer que se viste provocativamente está buscando que la acosen sexualmente” (INEI, 2016, 118-120). Cabe mencionar que en las zonas rurales es frecuente encontrar que en casi todos los actores—incluidos víctimas, agresores y autoridades—persiste la idea de la conciliación como la respuesta efectiva en los casos de violencia hacia las mujeres (Zafra, 2015, 166).

Otros resultados de la ENARES revelan que en nuestra sociedad aún se sitúa a las mujeres en una posición subordinada frente a las decisiones de su esposo o pareja. El 23,2% de las personas de 18 años a más manifestó estar a favor de la afirmación “la mujer siempre debe estar dispuesta a tener relaciones sexuales cuando su esposo o pareja lo desea”; el 20,8% aprobó la aseveración “en ninguna situación la mujer debe contradecir las decisiones de su esposo o pareja”; y el 20,4% dijo que “aunque haya maltrato, una mujer siempre debe estar con su esposo o pareja”. Asimismo, el 43,9% se manifestó a favor de la afirmación “a fin de evitar discusiones en el hogar, la mujer debería ceder”, mientras que el 34,9% se mostró de acuerdo con la aseveración “la mujer no puede tomar decisiones sin el permiso de su esposo o pareja” (INEI, 2016, 114-115).

- Percepción de la desigualdad y la discriminación en los ámbitos público y privado

Los estereotipos de género presentes en la sociedad impiden a las mujeres ejercer sus derechos laborales en igualdad de condiciones que los hombres, ya que generan una distribución desproporcionada en la responsabilidad del cuidado de los/as hijos/as y del trabajo del hogar entre hombres y mujeres, así como también contribuyen a encasillar a las mujeres en cargos donde se requiere su “cualidad empática y emotiva”, excluyéndola de otros cargos tradicionalmente masculinos donde dicha “cualidad” innata resultaría perjudicial.

En el caso del sector empresarial privado, la Primera Encuesta de Equidad de Género en las Empresas de Semana Económica y la Cámara Española, elaborada por IPSOS Perú en el 2018, tuvo como objetivo conocer las percepciones sobre equidad de género, sus principales barreras y las distintas medidas que toman las empresas para superarlas. Asimismo, se calculó un índice de equidad compuesto por las actitudes de las personas encuestadas respecto de 3 aspectos: (i) invisibilización (de la discriminación); (ii) derechos de paternidad y (iii) estereotipos.

- Respecto del primer aspecto, la encuesta muestra que un porcentaje de la población aún no percibe la discriminación como un problema en el ámbito empresarial. El 21% de entrevistados/as estuvo de acuerdo con que “no es necesario que se implementen políticas específicas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”; asimismo el 23% estaba de acuerdo con la siguiente afirmación: “en la actualidad, realmente no existen grandes problemas de discriminación o inequidad para las mujeres en el ámbito laboral”.

- Respecto de los derechos de maternidad y paternidad, subsisten algunas ideas que cuestionan el ejercicio de este derecho por parte de las mujeres. El 63% de entrevistados/as estuvo de acuerdo con que “los hombres tienen derechos relativos a la atención de los hijos (niños pequeños o recién nacidos) similares a los que tienen las mujeres”; no obstante, el 18% estuvo de acuerdo con la afirmación “cuando una mujer regresa del descanso por maternidad, su productividad baja” y el 7% estuvo de acuerdo con que “en general, las mujeres abusan de sus derechos relativos a la atención de sus hijos/as (niños pequeños o recién nacidos)”.

- Por otro lado, en cuanto a los estereotipos, subsisten algunas creencias que niegan que las mujeres tengan la misma capacidad que los hombres para realizar determinados trabajos. El 29% de entrevistados/as estuvo de acuerdo con la siguiente afirmación: “es preferible tener una mujer en cargos como recursos humanos pues suelen ser más empáticas y se conectan mejor con los trabajadores”; asimismo, el 31% estuvo de acuerdo con que “las jefas mujeres suelen ser más emocionales al momento de tomar decisiones que los hombres”; a su vez, el 66% estuvo de acuerdo con “hay ciertas labores donde las mujeres se pueden desempeñar mejor porque son más organizadas y planificadoras”, y el 19% de entrevistados/as señaló que “prefería tener un hombre como jefe que una mujer”.

Por otro lado, según resultados preliminares del diagnóstico de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector público, realizado en cumplimiento del Decreto Supremo N° 068-2017-PCM), el personal directivo público percibe

¹⁴ MINEDU, Base de datos matrículas y egresos estudiantes CETPROs, IEST, ESFAs, 2017.

¹⁵ MINEDU, Base de datos matrículas y egresos estudiantes CETPROs, IEST, ESFAs, 2017.



que los factores subjetivos o prejuicios son la causa principal del acceso inequitativo de las servidoras civiles a los puestos de dirección en comparación con los servidores civiles (26% del total de encuestados/as). Estos mismos factores son considerados como la principal explicación de la brecha salarial de género que perjudica a las mujeres que se desempeñan en puestos de dirección y profesionales en el servicio civil (33% del total de encuestados/as) (SERVIR, 2018, 13-14).

- Refuerzo de los estereotipos a través de los medios de comunicación

La tolerancia social a la discriminación es perpetuada y normalizada por gran parte de los medios de comunicación masiva, los cuales transmiten contenidos que responden a estereotipos y refuerzan roles de género tradicionales. De otro lado, ofrecen insuficientes oportunidades a las mujeres para participar en espacios de contenidos políticos, económicos y culturales, entre otros.

A partir del análisis de 64 programas de televisión abierta y durante el horario familiar (06:00 – 22:00 horas) entre los meses de enero a marzo de 2015, la investigación “Análisis de género en la programación de señal abierta y de Horario Familiar”, impulsada por el Consejo Consultivo de Radio y Televisión, identificó que existe una carencia de enfoque de género en los programas de señal abierta de la televisión peruana, lo que han permitido legitimar un único modelo de masculinidad y feminidad a partir de la hipersexualización de los cuerpos. Asimismo, puso de relieve la cosificación del cuerpo de la mujer “bella” que es incorporada como figura decorativa de los programas. (Barrientos, 2015, 19-20). También concluyó que las notas periodísticas en torno a la pareja futbolista-modelo refuerzan la sexualización, en la que se alaban los cuerpos esculturales y se valora el poder económico masculino por encima de las cualidades personales (Barrientos, 2015, 18).

B. Efectos de la discriminación estructural contra las mujeres

Las diversas manifestaciones del problema público son resultado de dinámicas sociales, políticas, económicas y culturales que conducen al mantenimiento de relaciones de poder que ubican a las mujeres en situación de subordinación. Por ello, resulta importante realizar el diagnóstico de la situación nacional actual de la discriminación contra la mujer a partir del análisis del ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, sexuales y reproductivos.

De acuerdo con el marco conceptual previamente desarrollado, se advierte que a mayor nivel de interseccionalidad, se extienden los múltiples efectos de la discriminación estructural que afecta a las mujeres. Dichos efectos, entre otros, se agrupan en:

- 1) Vulneración del derecho a una vida libre de violencia.
- 2) Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva
- 3) Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- 4) Vulneración de los derechos económicos y sociales.

1. Vulneración del derecho a una vida libre de violencia.

La violencia de género que afecta a las mujeres vulnera su derecho a vivir y desarrollarse plenamente. Así en el Perú podemos advertir las distintas formas de violencia de género que se presentan:

- Acoso sexual en espacios públicos.- Su incidencia es mayor en las ciudades y afecta principalmente a las mujeres jóvenes. A nivel nacional, de cada 10 mujeres de 18 a 29 años, 7 han sido víctimas, y en Lima-Callao la incidencia es de 9 por cada 10 (MIMP, 2018b).

- Acoso político.- Este término describe comportamientos dirigidos específicamente contra las mujeres, con el propósito de que abandonen la política (golpes, acoso sexual, secuestro, asesinato, amenazas, difamación, entre otras), presionándolas para que renuncien a ser candidatas o a un cargo político en particular (Krook y Restrepo, 2016, 130). Un estudio reveló que, de una muestra de 187 mujeres autoridades de gobiernos regionales y locales elegidas para el periodo de 2011 a 2014, 41% de ellas (73) fueron víctimas de acoso político (Quintanilla, 2012, 28).

- Hostigamiento sexual.- En el ámbito laboral, el servicio de defensa y asesoría legal a trabajadores/as del MTEP reporta que en el periodo 2008-2015, se han registrado 1398 consultas sobre hostigamiento sexual efectuada por las/los trabajadoras/es a nivel nacional (MIMP, 2017, 7). Asimismo, en el ámbito educativo, el 32,8% (62) del alumnado encuestado manifiesta haber experimentado alguna situación de hostigamiento sexual en algún momento de su vida; de cada diez encuestados, entre mujeres y varones, uno ha sufrido esta situación durante el último año (Bardales y Ortiz, 2012, 59). Respecto de las personas agresoras, en el 34,5% de los casos (20) fueron los amigos; en el 29,3% (17), alguna persona extraña, y en el 12,1% (7), algún familiar, entre otros (Bardales y Ortiz, 2012, 63).

- Violencia física, psicológica o sexual.- En el Perú, las manifestaciones más frecuentes de violencia contra las mujeres son de carácter psicológico, físico o sexual. Según la ENDES correspondiente al periodo 2017, el 65,4% de las mujeres alguna vez unidas sufrió algún tipo de violencia por parte del esposo o compañero. De ese total, el 61,5% sufrió violencia psicológica y/o verbal, el 30,6% sufrió violencia física y el 6,5% sufrió violencia sexual (INEI, 2018b, 279-280). Por otro lado, según los resultados de una encuesta virtual realizada en 2014, la violencia más frecuente contra la población de lesbianas fue la violencia familiar, siendo sus principales agresores los propios miembros de sus familias (43% de las encuestadas) (No Tengo Miedo, 2014, 40).

Por otro lado, de acuerdo con la información del Sistema Especializado en la Atención de Casos de Violencia Escolar (SiSeVe) del Ministerio de Educación (MINEDU), casi a la culminación del presente año, se han recibido 1048 denuncias de violencia sexual contra estudiantes, ocurridas en los colegios públicos y privados de todas las regiones del Perú. De este total, en 712 casos los agresores fueron integrantes del personal educativo, entre ellos profesores, y los otros 336 fueron alumnos. Las regiones que presentan mayor número de casos de violencia sexual en las escuelas son Lima (329), Piura (100), Huánuco (58), Amazonas (56) y Cajamarca (54). Sólo 516 denuncias han sido investigadas o sancionadas, y desde mayo de este año, se han destituido a 780 trabajadores de colegios públicos, de los cuales, 583 docentes y personal administrativo tienen sentencias por violación sexual.

Al mes de agosto de 2018, hay 16,339 personas privadas de libertad por delito de violencia sexual, lo que equivale al 18.3% del total. De ese universo, 4.6% están por el delito de violación en su tipo básico, 9.7% por violación sexual de menor de edad, 1.6% por actos contra el pudor y 2.4% por actos contra el pudor en agravio de menores de edad (INPE, 2018, 26-27).

Un factor a considerar es la necesidad de incrementar las políticas de resocialización post penitenciaria, orientadas a prevenir la reincidencia en delitos de violencia sexual. Según el Consejo Nacional de Política Criminal (CONAPOC), entre el 2018 y 2020, 1,976 internos (32.6%) sentenciados por delitos vinculados a la libertad sexual saldrán en libertad.

Del total, 575 fueron agentes de delitos contra menores de edad siendo en su mayoría personas cercanas a la víctima. Asimismo, es necesario considerar los índices de reincidencia de los agresores sexuales. De acuerdo a cifras oficiales del INPE, el 14% de agresores sexuales en el país presenta más de un ingreso a establecimientos penitenciarios. Así, se han identificado casos que cuentan de 2 hasta 14 reingresos (MINJUS, 2018, 28).

- Trata de personas con fines de explotación sexual.- En nuestro país, el Ministerio Público registró 4150 denuncias de trata de personas en el periodo 2010-2016¹⁶ (INEI, 2017, 5), asimismo, en el 2016 se registraron 1332 denuncias por este delito¹⁷ y 1464 en el 2017¹⁸ (INEI, 2018, 146). Durante el periodo 2011-2014, el 81,6% del total de presuntas víctimas fueron mujeres (2459), mientras que el 55,4% del mismo total tuvieron entre 13 y 17 años de edad (INEI, 2018d, 148). Según la Defensoría del Pueblo, el mecanismo de captación más utilizado en la trata de personas es la falsa oferta de trabajo, directamente relacionada a la precariedad, la necesidad de empleo y la carga familiar (Defensoría del Pueblo, 2017, 51). Sin embargo, la magnitud de este delito podría ser mayor de lo que muestran las cifras oficiales, debido a que el principal obstáculo en la investigación de estos casos es la calificación de los hechos por parte de los/as operadores/as de justicia y su adecuación al tipo penal correspondiente, la cual ocasiona que estos procesos sean tramitados como proxenetismo, favorecimiento a la prostitución o rufianismo (Defensoría del Pueblo, 2017, 86-87).

Feminicidio.- Entre todas las distintas formas de violencia de género contra las mujeres, el grado más extremo es el feminicidio, que además constituye una gravísima violación a los derechos humanos (CEPAL, 2007, 65). El PNCVFS, en el 2017, registró 121 feminicidios y entre enero y diciembre de 2018, 132 mujeres han muerto a causa de un feminicidio. Es decir, hemos excedido la cifra de mujeres asesinadas el año pasado; víctimas del odio y la discriminación. En ese sentido, entre el periodo comprendido entre enero de 2009 y octubre de 2018 se produjeron 1135 feminicidios (MIMP, 2018, 10).

2. Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva

En el Perú persisten normas, políticas y prácticas discriminatorias sobre las esferas de la sexualidad y la reproducción que afectan de manera decisiva la vida de las mujeres, exponiéndolas a graves riesgos, daños y desventajas. (Centro Legal para Derechos Reproductivos y Políticas Públicas, 1998, 1).

Sobre la capacidad de decisión sobre su salud, según INEI, en el 2017, el 11, 5% de mujeres peruanas señalaron que el esposo fue la persona que decidió sobre el cuidado de su salud. Ello implica que la decisión final sobre su propia atención no corresponde a las mujeres, lo que podría estar influenciado por la existencia de estereotipos de género que dificultan el acceso a los servicios de salud reproductiva y la toma de decisiones autónomas sobre la fecundidad y la salud sexual y reproductiva por parte de las mujeres.

Respecto del acceso y uso de métodos anticonceptivos, en el Perú solo se cuenta con información vinculada a la etapa de planificación familiar (rangos de edad 20-49 años). Según tipo de método, el 54,5% de mujeres actualmente unidas utiliza métodos modernos mientras que el 20,9% utiliza métodos tradicionales (con mayor incidencia en el ámbito rural). Asimismo, el menor uso de estos métodos se asocia a un menor nivel educativo (INEI, 2018b, 103).

Las limitaciones en el acceso de las/os adolescentes a información y métodos anticonceptivos al iniciar una vida sexual activa incrementan la probabilidad de un embarazo no deseado en la adolescencia. Otros factores determinantes de los embarazos precoces o no planificados son la pobreza, la marginación socioeconómica (UNESCO, 2017, 13) y los bajos niveles de educación. Al respecto, a nivel nacional, el 13,4% de las mujeres de 15 a 19 años en nuestro país ya estuvo alguna vez embarazada, elevándose el porcentaje en el área rural a 23,2% (INEI, 2018, 98-99).

Al respecto, según cifras correspondientes al periodo 2016-2017, el 24,2% de las jóvenes del quintil más pobre son madres o se encuentran embarazadas. Según edad y nivel de educación, los mayores porcentajes de adolescentes que eran madres o que estaban embarazadas con el primer hijo se presentan en las mujeres con primaria (44,6%), seguida de mujeres con secundaria (12,4%) y superior (6,8%) (INEI, 2018, 98-99).

En relación con la educación sexual integral (ESI), un estudio identificó que entre el 97% y 100% de los/as estudiantes, docentes y directores consideran que se debería enseñar ESI en la escuela; y 89% de los alumnos considera que sus padres están de acuerdo; sin embargo, la integralidad de la educación sexual es mínima, ya que solo el 9% de los estudiantes recibió instrucción en los 18 temas que aseguran un abordaje integral (Motta et al, 2017, 5-6)¹⁹.

Otro problema de salud reproductiva es la mortalidad materna. A nivel regional, según estimaciones para el año 2015 del Grupo Interagencial de las Naciones Unidas para la Estimación de la Mortalidad Materna (MMEIG), la razón de muerte materna alcanzó la cifra de 68 por cada 100 mil nacidos vivos y el Perú ocupó el puesto 14 de 31 países que formaron parte de la medición (CEPAL, s/f). Esta cifra refleja las grandes carencias en el acceso a servicios de salud y atención calificada del parto, en la atención de emergencias obstétricas y del control prenatal y del puerperio. Esta situación se agrava cuando no se garantiza el derecho al acceso a la información de las mujeres en materia de los derechos a la salud sexual y reproductiva o ante cualquier tratamiento médico que tengan que seguir²⁰; convirtiéndose en un limitante al ejercicio de su autonomía física.

3. Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones

A nivel de cargos de elección popular, en el Perú se observa una baja participación de mujeres. Por ejemplo, en el último proceso electoral para elegir al Presidente de la República del Perú, se identificó que, del total de candidaturas a la presidencia, solo 2 de 10 candidatos/as eran mujeres. En esa línea, los datos sobre parlamentarias/os en el Congreso de la República señalan que solo el 27,7% de mujeres fueron elegidas para el periodo 2016 al 2021. Por otro lado, en las

¹⁶ Con fecha de corte al 31 de diciembre de 2016.

¹⁷ Con fecha de corte a febrero de 2018.

¹⁸ Con fecha de corte a febrero de 2018.

¹⁹ Los temas individuales comprendidos en la ESI son: 1) pubertad/cambios físicos; 2) órganos reproductivos; 3) menstruación; 4) embarazo y parto; 5) VIH y otras ITS; 6) dónde acceder a servicios de ITS/VIH; 7) métodos anticonceptivos; 8) dónde conseguir métodos anticonceptivos; 9) cómo utilizar métodos anticonceptivos; 10) aborto inducido; 11) la comunicación con la(s) pareja(s); 12) habilidades para la toma de decisiones; 13) comportamiento sexual; 14) la abstinencia como una alternativa entre varias opciones para el sexo seguro; 15) derechos sexuales y reproductivos; 16) igualdad entre hombres y mujeres; 17) prevención de la violencia sexual, y 18) orientación sexual. (Motta et al, 2017, 12).

²⁰ Este derecho comprende los siguientes elementos constitutivos: 1) informar sobre la naturaleza del procedimiento, opciones de tratamiento y alternativas razonables, beneficios y riesgos de estos de manera oportuna, completa, accesible, fidedigna y ofensiva; 2) tomar en cuenta las necesidades de la persona y asegurar que comprenda la información brindada y 3) asegurar que el consentimiento sea previo, libre y voluntario. (Corte IDH. Caso I.V. vs. Bolivia, sentencia de 30 de noviembre de 2016; CIDH. Informe en materia reproductiva desde una perspectiva de derechos humanos, 2011).



elecciones municipales y regionales de 2018, no se eligió a ninguna gobernadora regional para el período 2019 – 2022, mientras que a nivel de gobiernos locales se eligió a 5 alcaldesas provinciales (2.6% de un total de 196 alcaldías) y 53 alcaldesas distritales (3.2% de un total de 1676 alcaldías). Estos resultados evidencian un importante retroceso en cuanto a la participación política de las mujeres en comparación con el proceso de elecciones regionales y municipales de 2014. Es necesario precisar que en ninguno de estos procesos se ha logrado alcanzar la cuota electoral de género de 30%.

Aunado a ello, persiste el problema de la limitada participación de las mujeres en organizaciones políticas a nivel de cargos directivos o afiliados. Según el Registro de Organizaciones Políticas, la participación de la mujer en estas organizaciones es del 46.9% a nivel de afiliadas a una organización política. A nivel directivo, la participación de la mujer en las organizaciones políticas solo alcanza el 24.4% (JNE, s/f). Es posible interpretar que aquello responde a que las estructuras de partidos políticos son masculinizadas y responden a un orden en el que las mujeres están en una relación subordinada frente a los hombres.

Por otro lado, en el ámbito de la función pública o privada a través de cargos directivos, si bien existe un incremento en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, su incorporación a puestos de toma de decisiones no ha seguido el mismo ritmo, situación que se aprecia tanto en el sector privado como en el público.

En el caso del sector público, a setiembre del 2018, la participación de mujeres en cargos ministeriales ascendió a 26.3% (PCM, 2018). Por otro lado, si bien la presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% en el 2004 a 47%, en el 2016, solo 3 de cada 10 funcionarios/as y directivos/as en el sector público son mujeres (SERVIR, 2018, 3). Según nivel de gobierno, a julio de 2017, las mujeres representan el 42% de los/as servidores/as en el nivel nacional, el 55% en el nivel regional y el 31% en el nivel local.

En el sector privado formal, 3 de cada 10 personas son mujeres (SERVIR, 2018, 3). Las mujeres que conducen una empresa representan sólo el 27.7% frente al 72.3% de los hombres, y si analizamos su participación por tamaño de empresa, encontramos que el 31.2% de las microempresas, 27.2% de las pequeñas empresas y 21.6% de las medianas y grandes empresas son conducidas por mujeres (PRODUCE, 2017, 113).

4. Vulneración de los derechos económicos y sociales

a) Desigualdad educativa

Si bien se observan mejoras significativas en la cobertura y acceso a la educación básica regular a nivel nacional por parte de las mujeres, los promedios nacionales encubren las situaciones particulares que enfrentan aquellos segmentos de la población femenina que se ven afectados por otros factores de discriminación como la edad, etnia, condición económica, entre otros (INEI, 2018c, 173, 182 y 183).

En relación con la tasa de matrícula, existen numerosas regiones que presentan brechas de género desfavorables para las mujeres. La tasa neta de asistencia a educación secundaria de las adolescentes de 12 a 16 años de edad es menor a la de los adolescentes del mismo grupo de edad, brecha que se agudiza en el ámbito rural, donde se concentra mayor número de adolescentes pobres y adolescentes que hablan una lengua nativa (INEI, 2018c, 57-58).

Por su parte, en materia de logros de aprendizaje en matemática, para cuarto año de primaria, del total de estudiantes que alcanzaron la puntuación considerada como satisfactoria, el 54.5% fueron hombres y el 45.5% fueron mujeres. Por otra parte, para el segundo año de secundaria, del total de estudiantes que obtuvieron nota satisfactoria, el 56.7% corresponde a hombres mientras que el 43.3% corresponde a mujeres (MINEDU, 2016).

En relación con la culminación de la educación secundaria, según las cifras de la ENDES 2017, el porcentaje de mujeres con estudios secundarios o superiores al 2017 es de 82% a nivel nacional, pero persiste una brecha entre las mujeres de zonas rurales (52%) y urbanas (89.3%) que bordea el 37.3% (INEI, 2018b, 74). Las mujeres rurales también se encuentran en desventaja respecto de los hombres rurales, ya que se observa una diferencia de 12.3 puntos porcentuales desfavorables para ellas (MINEDU, 2016). Estas cifras se explican por la deserción escolar de la educación básica por parte de las mujeres (Ruiz-Ramírez et al, 2014, 166).

Entre las principales razones que tienen las mujeres entre los 15 y 24 años para no continuar sus estudios, se identificaron la económica (39.9%) y la familiar (27.5%). En esta última categoría se encuentra el problema del embarazo adolescente, que repercute en el abandono escolar de la mujer o trunca su proyecto de vida al limitar sus posibilidades de acceso a la educación en los diversos niveles. La maternidad temprana "aumenta la pobreza de las adolescentes, dificulta sus posibilidades educacionales al generar deserción escolar en lo inmediato y reduce sus posibilidades de inserción laboral" (INEI, 2017, 29).

Al respecto, según cifras correspondientes al período 2016-2017, el 24.2% de las jóvenes del quintil más pobre son madres o se encuentran embarazadas. Según edad y nivel de educación, los mayores porcentajes de adolescentes que eran madres o que estaban embarazadas con el primer hijo se presentan en las mujeres con primaria (44.6%), seguida de mujeres con secundaria (12.4%) y superior (6.8%) (INEI, 2018, 98-99).

Algunos eventos de la vida personal como la unión o matrimonio y el embarazo precoz, suelen obligar a las mujeres a truncar tempranamente sus estudios, influyendo poderosamente en su alejamiento de la actividad educativa y económica, lo cual conduce a una marcada diferencia de este fenómeno por sexo. De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2017, existen más mujeres (24.0%) que hombres (11.8%) que ni estudian ni trabajan.

Por área de residencia, también existen grandes diferencias principalmente en el área rural, donde las mujeres que ni estudian ni trabajan alcanzaron el 22.1% en contraste con los hombres (7.0%). En el área urbana las mujeres llegan a 24.4% y los hombres al 13.0%. Según región natural, la más afectada fue la selva, donde el porcentaje de jóvenes afectadas (27.3%) es cuatro veces mayor que el porcentaje de hombres (6.7%).

Según lengua materna, se observa que la población que ni estudia ni trabaja con lengua castellano (17.9%) es mayor que la población con lengua nativa (15.6%), esta situación se ha mantenido a lo largo de la última década y se hace más notoria por sexo. Así, en el año 2017, el 23.9% de las mujeres y el 12.1% de los hombres con lengua castellano, integran la población que ni estudia ni trabaja, existiendo una brecha de 11.8 puntos porcentuales; este mismo comportamiento se presenta en la población con lengua nativa.

Al 2017, más mujeres jóvenes acceden a la universidad (21.5%) que sus pares hombres (17.3%). Esta proporción se mantiene tanto en el área urbana como en la rural. En la primera, se registra un 33.6% de mujeres frente a un 29% de hombres, mientras que en la segunda se registra un 15.4% de mujeres frente a un 14.6% de hombres. Por otro lado, en la educación superior no universitaria estudian menos del 10% de hombres y mujeres jóvenes, observándose que esta proporción se mantiene constante en el tiempo (ENAH0, 2017).

Sin embargo, si se observa las preferencias de las carreras profesionales, según ENAH0 2017, se dan de la siguiente manera:

- Carreras universitarias: La carrera de educación a lo largo de los últimos años ha sido la elegida por las mujeres (19.8%), teniendo una participación que duplica a la de los hombres (9.6%). En cambio, la carrera de ingeniería tiene

mayor preferencia entre los hombres. Así, en el año 2017, el 30,0% de los hombres eligió esta carrera frente al 8,6% en mujeres. El 7,6% de las mujeres estudian enfermería, en comparación con el 1,9% de hombres, mientras que la carrera de psicología es estudiada por el 9,4% de las mujeres y el 5,3% de los hombres.

- Carreras no universitarias: Entre carreras técnicas o profesiones no universitarias de mayor preferencia para la población femenina están las relacionadas a ciencias de la salud (24,2%), educación (17,3%), secretariado (11,4%), relacionadas a ciencias sociales y económicas (10,1%), administración de empresas (9,1%) e informática (8,7%). En tanto, en la población masculina, las carreras preferidas fueron aquellas relacionadas con ingeniería (39,6%), informática (12,5%), educación (11,1%) y administración de empresas (9,0%).

De acuerdo con la información del I Censo Nacional de Investigación y Desarrollo a Centros de Investigación 2016, para el 2015, en el Perú fueron 5 mil 408 personas las que se dedicaron a actividades de investigación y desarrollo (I+D) como: investigador/a (63,4%), técnico/a (22,1%) y personal de apoyo (15,5%). La participación de las mujeres fue la siguiente: investigadora (31,9%), técnica (36,8%) y personal de apoyo (40,1%), lo que demuestra una brecha de género significativa de 36,2%, 26,3%, 14,7% respectivamente. Esta situación indica que por cada investigadora existe 2.1 investigador en el Perú (CONCYTEC, 2016: 24).

En la Educación Superior Tecnológica la brecha de acceso de los estudiantes mujeres respecto de los hombres ha ido disminuyendo. En ese sentido, de acuerdo al Censo Escolar, 2018, la población estudiantil femenina supera a la población masculina, representando en el primer caso el 54% del total de la población estudiantil, es decir, 245,217 mujeres. Sin embargo, las carreras de mayor preferencia para la población femenina son Enfermería Técnica (16,9%), Contabilidad (11,3%), Administración de Empresas (11,3%), Farmacia (6,9%) y Computación e Informática (6,6%).

En la Educación Técnico – Productiva, de acuerdo al Censo Escolar, 2018, existe una población estudiantil mayoritariamente femenina, representando el 64,8% del total, es decir, 161 999 mujeres. Sin embargo, es preciso señalar que las opciones ocupacionales de mayor preferencia para la población femenina son Peluquería (16,0%), Confección Textil (14,9%), Computación (6,0%) y Asistencia de Panadería y Pastelería (5,6%).

b) Desigualdad económica (laboral y productiva) de las mujeres

En el Perú, como en la mayoría de países en el mundo, se puede constatar que existe una menor participación de las mujeres en la actividad económica, en comparación con los hombres. Muestra de ello es la brecha en la tasa de actividad económica de mujeres y hombres (Del 100% de las mujeres en edad de trabajar, 64,0% se encuentra trabajando o buscando trabajo mientras que del 100% de hombres en edad de trabajar, 81,0% se encuentran trabajando o buscando trabajo), la misma que se ha mantenido con oscilaciones que van de 17 a 19 puntos durante el periodo 2007 al 2017 (INEI, 2018e, 39, 232-233).

El principal indicador de deterioro para la fuerza de trabajo femenina es el desempleo. En el país, al 2017, el 5,4% de las mujeres del área urbana que desean y necesitan trabajar no lo pueden hacer, a pesar de estar buscando activamente trabajo (INEI, 2018, 128). Si bien se ha registrado un incremento de la participación laboral de las mujeres que ha contribuido a la disminución de la proporción de mujeres sin ingresos propios desde las primeras mediciones a fines de la década de 1990, todavía en el año 2016 esta proporción alcanzaba en promedio nacional un 31,5% mientras que para los hombres la cifra era de 12,0%. La brecha se incrementa significativamente cuando se analizan los datos desagregados por ámbito geográfico, lo cual revela que las mujeres rurales tienen menor capacidad de generación de ingresos propios que las urbanas (INEI, 2017b, 34).

También se observa que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de dedicarse al trabajo de baja productividad, el cual se caracteriza por ser precario, inestable y mal remunerado; además, en su mayoría implica ausencia de los beneficios sociales legales que generalmente conlleva el trabajo asalariado.

Las mujeres también son mayoría entre los/as trabajadores/as familiares no remunerados/as, es decir, son parte de la población considerada como económicamente ocupada, pero que no reciben ingresos por su trabajo. Esta categoría incluye al trabajo de cuidado y al trabajo doméstico. Según INEI, el 17,0% de las mujeres participan en esta categoría. Asimismo, el 5,1% de las mujeres son trabajadoras del hogar; mientras que el porcentaje de hombres que desempeñan esta actividad es casi imperceptible (INEI, 2017b, 97).

De manera análoga, la incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino es superior a la registrada en el caso de los hombres, lo que indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal. Al 2016, el 75,1% de las mujeres peruanas que trabajan, lo hacen en el sector informal. La calidad del empleo de las mujeres al interior del sector informal es inferior comparada a la de los hombres, ya que su participación en las [microempresas y como trabajadoras familiares no remuneradas es elevada. Este subcomponente agrupa a mujeres que trabajan "ayudando" al cónyuge, o hijas que ayudan a sus padres o madres sin recibir remuneración (INEI, 2017b, 95).

También existe desigualdad de género en materia de ingresos. En el Perú, en el 2017, las mujeres en nuestro país ganaron en promedio 29,3% menos que sus pares hombres por igual trabajo en iguales condiciones, brecha que se acentúa a en el ámbito rural y regiones con mayores niveles de pobreza (INEI, 2018e, 147). Esta situación se mantiene en el servicio civil peruano, con una brecha promedio de 16%, donde se observa una mayor desigualdad en el grupo ocupacional de auxiliares (56%), mientras la menor brecha salarial se registra en el grupo de funcionarios/as y directivos/as (15,2%) (SERVIR, 2018, 10). Uno de los motivos principales que explica esta desigualdad es que muchas mujeres trabajan menos horas por dedicarse a sus familias. Debe tenerse en cuenta también que los años dedicados por las mujeres a la crianza de los niños/as hacen que tengan menos experiencia laboral, lo cual impacta en sus salarios (INEI, 2017b, 97).

Otro factor central de la desigualdad económica es que las mujeres, tienen poco acceso a recursos productivos y créditos, y en la gran mayoría de los casos carecen de asistencia técnica y capacitación necesaria para mejorar su productividad. Pocas poseen tierras, o bien cuentan con extensiones reducidas. Según el IV Censo Nacional Agropecuario de 2012, las mujeres productoras agropecuarias tienen 1,8 hectáreas de tierras agrícolas en promedio, mientras los hombres de la misma condición poseen 3 hectáreas. En cuanto a la superficie no agrícola, los hombres poseen una extensión de 4 hectáreas, mientras las mujeres tienen 2,8 hectáreas (INEI, 2017b, 121). Esto es principalmente preocupante teniendo en cuenta que las mujeres han sido administradoras invisibles y cotidianas del medio ambiente (Nieves, 1998, 21-22).

Al respecto, la Estrategia de Montevideo establece que "las mujeres rurales, indígenas y campesinas son guardianas de la biodiversidad, pero, en condiciones de mucha fragilidad y explotación, tienen menor acceso y control sobre la tierra



y los recursos productivos, y son las principales responsables de la alimentación familiar, de la recolección del agua y la leña, y del cuidado de la huerta y los animales” (CEPAL, 2017, 17).

c) Desigualdad en el acceso, el control y el uso de las tecnologías de información y comunicación

De acuerdo con CEPAL, el uso de Internet y de los dispositivos digitales de información opera como ventaja competitiva y clave en materia de integración digital. En esa perspectiva, si las niñas y las mujeres no acceden a las TIC son excluidas de una sociedad “conectada”. Como consecuencia lógica de lo anterior, su productividad laboral es menor, tienen mayores dificultades en el manejo del tiempo y mayores costos de acceso a la información.

En el Perú existe una brecha digital en lo referido al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), que se manifiesta “no sólo en el menor número de mujeres usuarias de las TIC, sino también en la persistencia de desigualdades estructurales específicas de género que constituyen barreras para su acceso y su uso” (INEI, 2017, 103). Según la ENAHO 2016, las tasas de uso de Internet revelan que las mujeres (42.6%) se benefician de los avances de la sociedad digital en menor medida que los hombres (48.3%).

1.4.5 SITUACIÓN FUTURA DESEADA

La situación futura deseada en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género puede enunciarse de la siguiente manera:

Al 2030 se reducirá la discriminación estructural que afecta a las mujeres, lo cual se reflejará, entre otros, a través de los siguientes indicadores: i) la reducción a 36,8% de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres; ii) la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios; iii) la reducción a 2,4% del porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual, en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses; iv) el incremento de las mujeres congresistas a 40% y de las mujeres alcaldesas a 20%, y v) el aumento de la tasa de paridad de los ingresos de mujeres y hombres al 86,8%.

Situación futura deseada en relación con las variables asociadas a las causas del problema:

- Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres: Al 2030, el 100% de los ministerios y al menos 50% de gobiernos regionales incorporarán el enfoque de género en la gestión institucional y se incrementará la participación de las mujeres en el servicio civil, así como en cargos de toma de decisiones. Asimismo, el enfoque de género se incorporará de manera progresiva en las demás entidades públicas.

- Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres): Al 2030 se contará con el Sistema Nacional de Cuidado, el cual habrá contribuido a reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado de los hijos e hijas, las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con discapacidad.

- Patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino: Al 2030, se espera reducir el índice de tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios, lo cual se verá reflejado, entre otros aspectos, en la reducción de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres, la cual en el año 2015 era de 54,8% y se espera que al 2030 sea de 36,8%.

Situación futura deseada en relación con las variables asociadas a los efectos del problema:

- Vulneración del derecho a una libre de violencia: Al 2030, se reducirá de 10,6, en el 2017, a 2,4% las mujeres víctimas de violencia física y/o sexual, en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses.

- Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva: Al 2030, se reducirá de 13,4% en el 2017 a 7,2% el porcentaje de los embarazos en la adolescencia.

- Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en cargos de representación política: Al 2030, se incrementará de 28,5% en el 2016 a 40% en el 2030 las mujeres congresistas. Por otro lado, las mujeres alcaldesas pasarán de 2,8% en el 2014 al 20% en el 2030, a nivel nacional.

- Vulneración de los derechos económicos y sociales: Al 2030, la brecha en los ingresos entre mujeres y hombres se reducirá, acercándose a la paridad. De este modo, aumentará el índice de empoderamiento económico de las mujeres, lo cual se refleja, por ejemplo, en el aumento de la tasa de paridad de las mujeres que pasará de representar el 80% de los ingresos de los hombres, en el 2017, al 86,8% al 2030.

Expectativas de la población en relación con la igualdad de género

A fin de plantear la situación futura deseada, es necesario tomar en cuenta también que la población peruana tiene la expectativa de que se adopten medidas en favor de la igualdad de género en el corto y mediano plazo, lo cual ha sido manifestado al Estado de diversas maneras:

- En un pronunciamiento conjunto remitido al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el 12 de setiembre de 2018, cuatro organizaciones no gubernamentales especializadas en derechos de las mujeres (ONAMIAP, Flora Tristán, DEMUS y Manuela Ramos) recomendaron que la Política Nacional de Igualdad de Género aborde como problema central “la lucha contra las múltiples y simultáneas formas de discriminación que viven la diversidad de las mujeres en todos sus ámbitos y a lo largo de su ciclo de vida”. Asimismo, propusieron la adopción de medidas para garantizar los derechos políticos de las mujeres a través de la paridad, la alternancia y la atención del acoso político; la asignación de recursos suficientes para la aplicación y supervisión de las leyes y políticas destinadas a combatir la discriminación en materia educativa; la adopción de políticas de cuidado y de compensación para las mujeres, entre otras medidas (ONAMIAP et al, 2018).

- Los/as especialistas nacionales e internacionales que participaron en el foro “Mujeres de cambio”, organizado por RPP Noticias en noviembre del presente año, plantearon un conjunto de propuestas en favor de las mujeres en el ámbito económico, político y social. Entre ellas destacan: Construir una cultura donde las habilidades y las capacidades en el empleo no tengan género, reducir el uso de tiempo no remunerado de la mujer, adoptar medidas para el libre ejercicio de las mujeres a la participación política en igualdad con los hombres, reducir la violencia contra la mujer y la división sexual

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica.	Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que queremos para el Perú	Política 4.3. Superar discriminaciones por género en el sistema educativo	a. Programa permanente de matrícula oportuna y retención de niñas y adolescentes, así como de aquellos que tienen algún tipo de discapacidad, en zonas de mayor pobreza y en los diferentes niveles de educación básica regular, básica alternativa y escuelas especiales, apoyado en campañas nacionales de sensibilización acerca de su derecho a la educación.
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.			b. Programa intercultural de educación sexual, para estudiantes de ambos sexos que culminan la primaria y secundaria, técnicamente asistido por los programas de apoyo y acompañamiento pedagógico a las escuelas.
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)	El desarrollo de competencias y fortalecimiento de capacidades para la igualdad de género en la educación básica está vinculado con el lineamiento a) de la Política 4.3 del Proyecto Educativo Nacional al 2021: La Educación que queremos para el Perú, a cargo del MINEDU. Asimismo, la implementación de la ESI está contemplada como lineamiento b) de la misma política.			

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza			
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Eje	Lineamiento
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.	Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural	N/A	EJE II: RECONOCIMIENTO POSITIVO DE LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LINGÜÍSTICA	2. Promover la salvaguarda de los saberes y conocimientos de las distintas culturas del país, valorizando la memoria colectiva de los pueblos. 2.6. Impulsar el reconocimiento, valorización y recuperación de saberes y conocimientos tradicionales y populares de los diversos grupos culturales del país, en articulación y diálogo con las comunidades dueñas y poseedoras del saber. 2.7. Asegurar la distribución equitativa de los beneficios derivados del aprovechamiento de saberes y conocimientos tradicionales y populares. 2.8. Contribuir con los diversos grupos étnicos para el fomento, apropiación y transmisión de los saberes y conocimientos tradicionales, asegurando el diálogo intergeneracional, y la protección de los lugares de importancia para la memoria colectiva de las comunidades indígenas y afroperuanas.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios.		N/A	EJE III: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL	1. Garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo 1.5 Fomentar la coordinación, cooperación y el seguimiento de las actuaciones de las instancias públicas y privadas en materia de la lucha contra la discriminación étnico-racial.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica.		N/A	EJE III: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL	2. Promover la formación de ciudadanos y ciudadanas interculturales 2.7 Promover una ciudadanía intercultural, a través del intercambio cultural entre los diferentes grupos sociales y culturales del país, garantizando herramientas para mejorar la comunicación y comprensión mutua, así como su interacción en diálogo intercultural. 2.8 Promover, en el sistema educativo formal y no formal, el intercambio, la valoración y apropiación social y sensibilización sobre las diversas manifestaciones culturales del país. 2.9 Promover la difusión y expresión equitativa de los valores, cosmovisiones y perspectivas de los diversos grupos culturales del país en los medios de comunicación.
	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.	N/A	EJE III: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL	1. Garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo 1.2 Desarrollar e incorporar en los planes, programas y proyectos acciones orientadas a prevenir y eliminar actos de discriminación étnico -racial en los ámbitos públicos y privados. 1.3 Desarrollar acciones que garanticen el acceso libre de discriminación étnico racial a los servicios públicos en instancias públicas y privadas. 1.6 Promover acciones para combatir la difusión de ideas, contenidos, publicidad o propaganda que fomenten el racismo y otras formas de discriminación.	
	6.3. Generar y difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	N/A	EJE III: ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN ÉTNICO-RACIAL	1. Garantizar el derecho a la igualdad, no discriminación y la prevención del racismo. 1.4 Generar mecanismos que permitan prevenir, erradicar y sancionar la reproducción de discursos racistas y prácticas discriminatorias en instituciones públicas y privadas.	
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)	El Plan Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural contiene 4 ejes temáticos esenciales para la gestión de la interculturalidad, de los cuales los ejes II y III contiene cada uno lineamientos de política orientados a precisar resultados concretos vinculados a garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación correspondiente a los objetivos 3, 5 y 6 de la PNIG.				

2. OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

Debido al tipo de problema público al que se busca dar solución, la Política Nacional de Igualdad de Género, propone atacar tanto los factores causales como los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres.

En ese sentido, los objetivos prioritarios que propone esta política responden a los 4 efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, que se identificó en el modelo del problema público. Así también, propone abordar las causas identificadas (Ver Gráfico 1). Es así que se plantean seis objetivos prioritarios y se desarrollan los lineamientos para las intervenciones del Estado en relación con los objetivos prioritarios según el siguiente detalle:



OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

Objetivos prioritarios	Indicadores	Logro Esperado	Lineamientos	Responsable del Objetivo
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1. Porcentaje de mujeres víctimas de violencia hacia las mujeres.	2.40%	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	MIMP
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	1. Porcentaje de mujeres que utilizan métodos anticonceptivos.	84.90%	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.	MINSa
	2. Proporción de mujeres con demanda insatisfecha de planificación familiar	1.68%		
	3. Porcentaje de embarazo adolescente	7.16%		
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	1. Índice de empoderamiento político de las mujeres.	27.42%	3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres. 3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.	MIMP ²⁹
	2. Porcentaje de participación de servidoras civiles funcionarias y directivas	38.17%		
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	1. Índice de empoderamiento económico de las mujeres	92.25%	4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia. 4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres. 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres. 4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres	PRODUCE ³⁰
	2. Índice de empoderamiento social de las mujeres	97.10%		
	3. Índice de empoderamiento social de niñas y adolescentes	96.45%		
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	1. Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en la gestión institucional.	54.00%	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos. 5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas. 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as. 5.5. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.	MIMP ³¹
	2. Brecha salarial entre el hombre y la mujer en el sector público.	7.81%		
	3. Porcentaje de participación de la mujer en el servicio civil.	54.72%		
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	4. Índice de tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios	36.81%	6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población. 6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias	MIMP ³²

3. PROVISIÓN DE SERVICIOS Y ESTÁNDARES

Los lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género se materializan a través de los siguientes servicios:

Objetivos prioritarios	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.	1.1.1. Atención integral, accesible, oportuna, articulada, disponible y de calidad a niñas, niños y adolescentes, víctimas de maltratos y violencia (MAMIS).	Niños, niñas, adolescentes	MINSa
		1.1.2. Atención de la salud mental a nivel comunitario, oportuna, fiable y con pertinencia cultural (Centro de salud mental comunitario - CSMC).	1. Mujeres, niñas/os y adolescentes víctimas de violencia. 2. Familiares directos de víctimas de feminicidio y tentativa de feminicidio.	MINSa
		1.1.3. Atención integral, oportuna, disponible, articulada, accesible geográficamente, con pertinencia cultural y de calidad, a mujeres e integrantes del grupo familiar afectadas por hechos de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial, así como cualquier persona afectada por violencia sexual (CEM).	1. Mujeres e integrantes del grupo familiar afectados por hechos de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial. 2. Víctimas de violencia sexual.	MIMP
		1.1.4. Registro y seguimiento de las medidas de protección de víctimas de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar.	Mujeres víctimas de violencia y los integrantes del grupo familiar	MININTER
		1.1.5. Otorgamiento de las medidas de protección a las mujeres e integrantes del grupo familiar, víctimas de violencia, recepcionadas a través de diferentes canales institucionales.	Mujeres (en su diversidad y ciclos de vida) e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia	Poder Judicial
		1.1.6. Investigación oportuna en las fiscalías especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Fiscalías penales especializadas).	Mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia	Ministerio Público - Fiscalía de la Nación
		1.1.7. Defensa Pública especializada intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres, integrantes del grupo familiar y en delitos sexuales en agravio de niños, niña y adolescente.	1. Mujeres e integrantes del grupo familiar víctimas de violencia. 2. Niños, niñas y adolescentes víctimas de delitos sexuales. 3. Personas integrantes de grupos de especial protección, que sean víctimas de violencia de género.	MINJUS
		1.1.8. Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad, a víctimas de acoso sexual laboral.	Hombres y mujeres trabajadores/as víctimas de acoso sexual laboral, en su centro de trabajo.	MTPE: empresa privada. SERVIR: Administración pública
		1.1.9. Desarrollo de capacidades y competencias para operadores/as de justicia en violencia contra las mujeres para el ejercicio de sus funciones (Centro de Altos Estudios-MIMP).	Operadores/as de justicia (Poder judicial, Ministerio del Interior, Ministerio Público) en materia de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	MIMP

²⁹ Participan para el cumplimiento del Objetivo Prioritario 3: ONPE y JNE.

³⁰ Participan para el cumplimiento del Lineamiento 4.4: MIDIS

³¹ Participan para el cumplimiento del Objetivo Prioritario 5: PCM-SERVIR.

³² Participan para el cumplimiento del Objetivo Prioritario 6: MINEDU.

40

NORMAS LEGALES

Jueves 4 de abril de 2019 /  El Peruano

Objetivos prioritarios	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor
	1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	1.2.1. Estrategia comunitaria de prevención de la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, considerando prioritariamente aquellas en situación de vulnerabilidad	Población en general en los distritos de intervención priorizados.	MIMP
		1.2.2. Formación de redes de hombres para promover la igualdad, nuevas masculinidades y erradicar prácticas machistas y discriminatorias, accesibles geográficamente y con pertinencia cultural.	Hombres de 18 años a más en las zonas de intervención	MIMP
		1.2.3. Provisión, a nivel nacional y con enfoque intercultural, de información que promueva el ejercicio del derecho a la denuncia de la violencia contra las mujeres, e informe sobre los mecanismos de prevención, protección y sanción existentes.	1. Hombres y mujeres de acuerdo a la zona de intervención. 2. Niños, niñas y adolescentes de zonas urbanas y rurales. 3. Personas adultas mayores. 4. Mujeres viviendo con VIH, mujeres privadas de libertad y otros grupos vulnerables (Recomendación general N° 24 del Comité CEDAW)	MIMP
		1.2.4. Promoción de una convivencia escolar democrática y la prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes en las instituciones educativas.	Niños, niñas y adolescentes en edad escolar	MINEDU
		1.2.5. Información en plataforma virtual para la detección y prevención de la violencia contra las mujeres en adolescentes y jóvenes (Chat 100/Acoso Virtual), fiable y con pertinencia cultural.	1. Adolescentes y jóvenes. 2. Mujeres e integrantes del grupo familiar. 3. Personas que conocen de casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.	MIMP
		1.2.6. Programa especializado de intervención interdisciplinario para el tratamiento de la agresión sexual - TAS para disminuir la probabilidad de reincidencia delictiva o factores de riesgo criminógeno en casos de delitos de violencia sexual a través de los procesos de resocialización.	Personas encarceladas por delitos contra la libertad sexual en su modalidad de violación sexual o tentativa y actos contra el pudor	MINJUS
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1.1. Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural, sobre los derechos a la salud sexual y reproductiva y el derecho a una vida libre de violencia, incluyendo métodos anticonceptivos, beneficios y riesgos, parto vertical, aborto terapéutico, consentimiento informado, libre y voluntario, violencia obstétrica y derecho de los y las usuarias de los servicios de salud.	Público en general, incluyendo adolescentes	MINSA
		2.1.2. Atención y consejería integral en salud sexual y reproductiva para ejercer el derecho a una vida libre de violencia, promoviendo relaciones igualitarias, con pertinencia cultural, calidad y oportunidad.	Mujeres incluyendo las que viven con VIH, mujeres privadas de libertad y otros grupos vulnerables y desfavorecidos de mujeres (Recomendación general N° 24 del Comité CEDAW).	MINSA
		2.1.3. Provisión, a nivel nacional, de métodos de planificación familiar, oportuna, con pertinencia cultural y de calidad.	Mujeres incluyendo las que viven con VIH, mujeres privadas de libertad y otros grupos vulnerables y desfavorecidos de mujeres (Recomendación general N° 24 del Comité CEDAW).	MINSA - Todos los niveles de atención del sistema de salud, según corresponda
		2.1.4. Provisión de anticoncepción oral de emergencia, fiable y oportuna.	Mujeres víctimas de violación sexual en riesgo de embarazo que declaran consentimiento para su uso.	MINSA
	2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.	2.2.1. Orientación e información a niños/as y adolescentes, padres/madres de familia, tutores/as y cuidadores/as en educación sexual integral (ESI), con pertinencia cultural, efectiva y oportuna.	Madres y padres de familia, tutoras/es y cuidadores/as de niños, niñas y adolescentes.	MINEDU
		2.2.2. Formación en educación sexual integral (ESI) a estudiantes de educación básica, de manera fiable y con pertinencia cultural.	Estudiantes de educación básica.	MINEDU
	2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes	2.3.1. Atención y consejería especializada para población adolescente, en salud sexual y reproductiva libre de violencia, promoviendo relaciones igualitarias, de manera oportuna, con enfoque de género y con pertinencia cultural.	Adolescentes	MINSA. Todos los niveles de atención del sistema de salud, según corresponda
	OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres.	3.1.1. Asistencia técnica electoral a las organizaciones políticas y Educación electoral dirigida a grupos priorizados, para fortalecer la participación de las mujeres a través de medidas afirmativas para la igualdad de género y erradicación del acoso político; con pertinencia cultural y oportuna.	Mujeres de organizaciones sociales de base y organizaciones políticas.
3.1.2. Formación y asistencia técnica a organizaciones sociales y políticas para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, sin discriminación y sin acoso político, de manera permanente, eficaz, con pertinencia cultural y con enfoque de género y de derechos humanos.			Personas integrantes de organizaciones políticas. Personas integrantes de organizaciones sociales con énfasis en sus líderes.	JNE
3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres ³³ .		Este lineamiento no está asociado a ningún servicio según la definición de CEPLAN.	Este lineamiento no está asociado a ningún servicio según la definición de CEPLAN.	Este lineamiento no está asociado a ningún servicio según la definición de CEPLAN.

³³ De acuerdo con la Guía de Políticas Nacionales, las políticas no se implementan únicamente a través de servicios, dado que pueden emplear instrumentos de otra naturaleza (CEPLAN, 2018: 38). En este caso, las medidas de acción afirmativa se implementan a través de normas. Según la Guía, las funciones de tipo técnico o normativo son distintas de la prestación de bienes y servicios.



Objetivos prioritarios	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.	4.1.1. Cuidado para personas en situación de dependencia, fiable, de calidad y con enfoque de género.	1. Personas en situación de dependencia (niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad). 2. Mujeres que tienen a su cargo personas en situación de dependencia.	MIMP, como órgano rector, preside el Sistema Nacional de Cuidados, en coordinación con los sectores con competencias en la materia (MIDIS, GR y GL).
	4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres.	4.2.1. Formalización de la propiedad agraria de los predios rurales individuales para mujeres dedicadas a la actividad agraria.	Mujeres de áreas rurales.	MINAGRI
		4.2.2. Formalización de la propiedad de predios urbanos para mujeres.	Mujeres de áreas urbanas	MVCS
		4.2.3. Otorgamiento de derechos vinculados al agua y sus bienes asociados en zonas rurales, para su uso doméstico y productivo.	1. Mujeres en áreas rurales. 2. Mujeres integrantes de juntas de usuarios/as	MINAGRI
		4.2.4. Gestión de la conservación, recuperación y uso sostenible de los ecosistemas y los recursos naturales, con participación de las mujeres, en un contexto de cambio climático.	Mujeres de áreas rurales y urbanas.	MINAM
	4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.	4.3.1. Certificación de Competencias Laborales para el reconocimiento documentado de la experiencia laboral de las mujeres que dominan un oficio.	Mujeres de 18 años a más.	MTPE
		4.3.2. Capacitación y Asistencia Técnica para el mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral de las mujeres.	Mujeres de 14 años a más.	MTPE
		4.3.3. Formación técnico-productiva y superior de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas y/o mejor remuneradas, con enfoque de género, que fomente el acceso, permanencia y titulación	1. Mujeres en educación técnico-productiva, superior tecnológica, artística y universitaria 2. Mujeres de 14 años a más	MINEDU
		4.3.4. Formación técnica superior en áreas no tradicionales (construcción), implementando medidas afirmativas para incrementar la participación de mujeres.	Mujeres en edad de trabajar (14 años a más)	MVCS
		4.3.5. Capacitación y asistencia técnica en: gestión empresarial, productividad con innovación tecnológica, y para la internacionalización de las empresas, dirigidas a las mujeres.	Mujeres que lideran y participan en actividades económicas.	PRODUCE. MINCETUR. MINAGRI.
		4.3.6. Financiamiento para mujeres que lideran emprendimientos y empresas, de manera sostenible y efectiva.	Mujeres que lideran emprendimientos y empresas	PRODUCE. MINCETUR. MINAGRI.
		4.3.7. Seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de la implementación y funcionamiento de los lactarios institucionales.	1. Mujeres madres trabajadoras en entidades públicas y privadas. 2. Entidades públicas y privadas.	Comisión Multisectorial de Lactarios (MINSA, MTPE, SERVIR y MIMP) - MIMP
	4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres	4.4.1. Aseguramiento de la culminación de la educación secundaria de las mujeres en edad normativa a través de programa JUNTOS.	Titulares de los hogares con niñas y adolescentes mujeres de 11 a 19 años (y para las visitas, niñas y adolescentes de 11 a 19 años con autorización de sus padres).	MIDIS
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios.	5.1.1. Asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género en la producción de bienes y servicios entregados a la ciudadanía por las entidades públicas, oportunas y fiables.	Todas las entidades de la administración pública.	MIMP/DGTEG
	5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas.	5.2.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo de programas de formación e investigación y/o responsabilidad social empresarial, así como en la vigilancia ciudadana y rendición de cuentas.	Organizaciones privadas como: universidades, empresas, consejos regionales de la mujer, federaciones (regionales, provinciales y distritales) de mujeres líderes, juntas vecinales y organizaciones no gubernamentales.	MIMP/DGTEG
	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.	5.3.1. Asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos de la gestión pública, de manera oportuna y fiable.	Todas las entidades de la administración pública.	MIMP/DGTEG
	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	5.4.1. Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.	Servidores/as y funcionarios/as públicos/as.	PCM – SERVIR
	5.5. Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.	5.5.1. Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.	Servidores/as y funcionarios/as públicos/as. Trabajadores/as del sector privado.	MTPE: empresa privada. SERVIR: Administración pública

Objetivos prioritarios	Lineamientos	Servicio	Persona	Proveedor			
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica.	6.1.1. Programas educativos para la igualdad de género en la educación básica, de manera fiable, adaptable y con enfoque intercultural.	Estudiantes de EB, con énfasis en la población educativa de zonas rurales y pueblos indígenas u originarios.	MINEDU			
		6.1.2. Programas de formación inicial y programas de formación en servicio a docentes con enfoque de igualdad de género.	1. Estudiantes de Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica. 2. Docentes Formadores de los Institutos y Escuelas de Educación Superior Pedagógica. 3. Docentes en servicio.	MINEDU			
		6.1.3. Asistencia técnica a especialistas de DRE/UGEL y miembros de Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios - IES y EES públicos, para capacitar en los procesos administrativos disciplinarios sobre violencia de género	Especialistas de Instancias de gestión educativa descentralizada DRE / UGEL	MINEDU			
	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.	6.2.1. Información y comunicación para la igualdad de género, violencia contra la mujer y no discriminación.	1. Mujeres y hombres en todo su ciclo de vida y diversidad étnico cultural 2. Mujeres y hombres que hablan lenguas originarias 3. Mujeres y hombres privadas/os de su libertad.	MIMP			
					6.3.1. Producción de información estadística sobre relaciones sociales, periódica y accesible - Encuesta Nacional de Relaciones Sociales.	1. Mujeres y hombres en todo su ciclo de vida y diversidad étnico cultural 2. Mujeres y hombres que hablan lenguas originarias	PCM-INEI-MIMP
	6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	6.3.2. Producción de información estadística sobre uso del tiempo, periódica y accesible - Encuesta Nacional de Uso del Tiempo	1. Mujeres y hombres en todo su ciclo de vida y diversidad étnico cultural 2. Mujeres y hombres que hablan lenguas originarias	PCM-INEI			
					6.3.3. Estudios e investigaciones sobre igualdad y no discriminación, así como violencia contra las mujeres, periódica y accesible.	1. Autoridades y servidores/as públicos/as 2. Investigadores/as, académicos/as 3. Universidades y centros de investigación 4. Sector privado	MIMP
					6.3.4. Sistema de estadística oficial con datos desagregados por sexo, área geográfica, auto identificación étnica, discapacidad y edad; accesible y fiable.	1. Autoridades y servidores/as públicos/as 2. Investigadores/as, académicos/as 3. Universidades y centros de investigación 4. Sector privado	PCM-INEI
					6.3.5. Información periódica sobre del gasto público e inversión en igualdad de género (Taxonomía del gasto e inversión pública en igualdad de género).	1. Autoridades y servidores/as públicos/as 2. Investigadores/as, académicos/as 3. Universidades y centros de investigación 4. Sector privado	MIMP -MEF
					6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.	6.4.1. Acompañamiento y consejería a las familias para compartir las responsabilidades de cuidado, desarrollar relaciones igualitarias inclusivas, respetuosas y libres de violencia entre sus integrantes y transformar patrones y prácticas socioculturales de subordinación femenina.	1. Familias pobres y en riesgo social 2. Familias jefaturadas por mujeres 3. Familias y comunidades de pueblos originarios 4. Familias afrodescendientes

**Rúbrica - Actividad de Evaluación N° 2**

Criterios	Nivel			
	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Insatisfactorio
<p>1</p> <p>Identificación de objetivos y lineamientos prioritarios de la Política Nacional de Igualdad de Género.</p>	<p>Señalan 3 objetivos y 3 lineamientos prioritarios relacionados directamente con las entidades en la que prestan servicio.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 2 objetivos y 2 lineamientos prioritarios relacionados directamente con las entidades en la que prestan servicio.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Señalan 1 objetivo y 1 lineamiento prioritario relacionados directamente con las entidades en la que prestan servicio.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>No señalan objetivos ni lineamientos prioritarios relacionados con las entidades en la que prestan servicio.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>2</p> <p>Señalan las causas que los objetivos y lineamientos seleccionados buscan superar.</p>	<p>Señalan 3 causas, con sus respectivos indicadores, que los objetivos y lineamientos seleccionados apuntan a solucionar.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 2 causas, con sus respectivos indicadores, que los objetivos y lineamientos seleccionados apuntan a solucionar.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Señalan 1 causa, con sus respectivos indicadores, que los objetivos y lineamientos seleccionados apuntan a solucionar.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>Señalan 1 causa, pero no incluye indicadores ni la relaciona con los objetivos ni lineamientos.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>3</p> <p>Señalan que factores han facilitado o dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p>	<p>Señalan 3 factores que han facilitado o 3 factores que han dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p> <p>(6 puntos) ●●●●●●</p>	<p>Señalan 2 factores que han facilitado o 2 factores que han dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Señalan 1 factor que ha facilitado o 1 factor que ha dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>No señalan 1 ningún factor que haya facilitado o dificultado la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>4</p> <p>Proponen servicios relacionados, con los lineamientos y objetivos prioritarios, que aporten a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad.</p>	<p>Proponen 4 servicios relacionados con los lineamientos y objetivos prioritarios que aportarían a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad o sector.</p> <p>(6 puntos) ●●●●●●</p>	<p>Proponen 3 servicios relacionados con los lineamientos y objetivos prioritarios que aportarían a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad o sector.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Proponen 2 servicios relacionados con los lineamientos y objetivos prioritarios que aportarían a la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género en su entidad o sector.</p> <p>(3 puntos) ●●●</p>	<p>Proponen 1 servicio, pero no lo relaciona con ningún objetivo ni lineamiento prioritario.</p> <p>(0 puntos)</p>

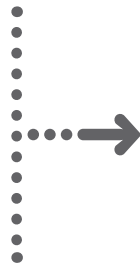


ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN N° 3

Control de lectura⁸⁸

Trabajo individual

Lectura



Políticas públicas para la igualdad de género.

Un aporte a la autonomía de las mujeres.

Capítulo II-D. Conclusiones y desafíos.

Autoras: María Cristina Benavente R. / Alejandra Valdéz B.

Libros de la CEPAL, N° 130 (LC/G.2620-P), Santiago de Chile,

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2014.

Guía de lectura

Se presenta a continuación el capítulo II sección D “Conclusiones y desafíos” del Libro “Políticas Públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres” en la que el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe presenta el análisis realizado a las políticas públicas de siete países de la región para enfrentar la violencia contra las mujeres.

Orientaciones para el trabajo:

- Cada participante leerá de forma individual el documento anteriormente mencionado.
- Estas preguntas pueden ayudarte como guía para esta lectura:
 - ¿Hay similitud con respecto a la problemática sobre enfoque de género entre los países participantes en el estudio y el Perú?
 - ¿Por qué es importante el compromiso de todos los sectores, tanto públicos como privados y la sociedad civil para abordar el problema de la desigualdad de género?

⁸⁸ Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/1/S1420372_es.pdf. Se incluye copia de la sección D del Capítulo del libro mencionado



“POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO. UN APOORTE A LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES” (páginas 110 a 124)

CAPITULO II

D. Conclusiones y desafíos

Las políticas analizadas en este estudio se han seleccionado porque contienen elementos clave para el logro de la igualdad de género. Se trata de políticas que tienen como horizonte la igualdad entre hombres y mujeres, como expresión no solamente de buenas prácticas, sino de la justicia en el sentido de eliminar toda forma de discriminación. Se analizan políticas que, más allá de ser redistributivas, conjugan el reconocimiento y la representación, lo que las convierte en experiencias inspiradoras —no modelos— de nuevas y mejores políticas públicas. En ese sentido, la matriz de análisis para las políticas públicas elaborada por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, junto con proporcionar un marco de análisis de género, permite contar con una herramienta para impulsar el análisis del avance de derechos de las mujeres, no solo observando la ruta legislativa y su aplicación, sino también la aplicabilidad de las normas en su instalación en el aparato del Estado, en sus aspectos de gestión, en sus resultados y sus efectos en la condición de las mujeres. Así, se brinda un instrumento para analizar cómo las políticas sobrepasan el riesgo de la rotación funcionaria, que depende de la voluntad política, y logran sostenerse en instrumentos jurídicos, contener marcos administrativos y presupuestarios para su aplicación y superar el orden de género prevaleciente.

La conformación de la agenda

Los problemas que las políticas analizadas pretenden enfrentar han tenido una presencia importante en la agenda política de los últimos veinte años, de modo que la discusión previa a la formulación de la política tiene antecedentes y ha comprometido a diversos actores, entre ellos de manera central al movimiento feminista. Este, actuando desde una diversidad de espacios, como organizaciones no gubernamentales y redes, entre otros, ha ido generando alianzas más o menos amplias y a la vez “un nuevo tipo de institucionalidad pública, que contribuye al desarrollo de un discurso democrático, cuyos efectos revolucionarios han sido resultado de alianzas con fuerzas políticas y sociales, pero sobre todo de su capacidad de alterar las rutinas de la cultura patriarcal, a partir de cambiar las relaciones de poder, de modo tal que la igualdad entre los sexos se transforma en un dato de la realidad antes que en una reivindicación corporativa o gremial” (Montaño y Sanz, 2009, pág. 82).

Esta característica signa tanto el marco conceptual y político de la problematización y la propuesta, como la posterior colaboración entre distintos actores para llevar adelante la política.

La articulación de actores es relevante incluso en los casos en que el debate aparece más técnico que político, en que las implicancias políticas y los objetivos de justicia de género son menos evidentes, tal como ocurre en el caso de la reforma previsional en Chile o de la etiquetación del gasto en México, en que además el debate tiende a centrarse en grupos especializados.

El movimiento de mujeres y feminista ha sido un actor clave en la conformación de políticas de igualdad de género, que logra establecer alianzas con actores políticos, sociales y académicos, así como con organismos nacionales e internacionales e incidir en el debate público y legislativo, para luego hacer seguimiento de la aplicación de las políticas. En el Estado Plurinacional de Bolivia, la participación política de las mujeres era un tema relevante para las organizaciones feministas, líderes políticas y organizaciones no gubernamentales, que ya contaban con una reflexión de larga data respecto de los obstáculos que debían enfrentar las mujeres para participar en la actividad política y disponían de aprendizajes resultantes de la aplicación de las primeras medidas de acción positiva. Estos aprendizajes fueron difundidos hacia actores institucionales. Fue así como en un primer momento participó la Asamblea Constituyente en la definición del problema y luego la Asamblea Legislativa Plurinacional en la incorporación del tema en las leyes orgánicas. Igualmente, en Costa Rica, la puesta en la escena pública, por parte de las organizaciones de mujeres, de la ausencia de mujeres en el poder y el análisis de los mecanismos probables para mejorar la participación política tienen una historia anterior a la generación del INAMU, que los comparte desde su creación.

De este modo, se logra generar las instancias necesarias para ir mejorando la legislación y su aplicación, así como la medición de la presencia de las mujeres en el espacio público.

Las políticas de lucha contra la violencia contra las mujeres son parte de la tipificación legal que surge a partir de los años noventa en la región, como respuesta de los gobiernos a la demanda y el compromiso del movimiento de mujeres y feminista frente a la violencia contra las mujeres. La respuesta legislativa en América Latina y el Caribe ha sido sustantiva, pero aún muestra materias pendientes en el campo de su aplicación en los países de la región. Tanto en el Brasil como en el Uruguay, la generación y el seguimiento de estas respuestas han tenido como actor clave al movimiento de mujeres y feminista. En el Brasil, el movimiento feminista había levantado la voz desde fines de la década de 1970, denunciando la violencia contra las mujeres, especialmente en relación con las torturas instauradas por el régimen militar, y posteriormente había continuado con campañas de denuncia pública contra la violencia doméstica. También existía el antecedente de la acción del Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer, que apenas fundado, en 1985, comenzó a establecer comisarías de la mujer. En tanto, en el Uruguay, además del movimiento de mujeres, expresado en organizaciones sociales y ONG destinadas a la atención de víctimas de violencia, se sumaron las mujeres que desempeñaban cargos políticos y legislativos, quienes insistieron en la necesidad de tomar en consideración el problema de la violencia contra las mujeres como un tema del cual el Estado debía responsabilizarse.



Lo anterior ocurrió con fuerza en el área de los derechos sexuales y reproductivos, en que las redes a nivel regional han consolidado una agenda en consonancia con aquellos actores sociales y académicos vinculados a la planificación familiar. En el caso de Colombia, son también las organizaciones de mujeres y feministas, las organizaciones de derechos humanos, de salud pública, de equidad de género y de justicia social las comprometidas en la problematización de la salud y de los derechos reproductivos de las mujeres.

En los casos de Chile y de México, las propuestas surgen del mundo académico y político. En México, si bien existieron organizaciones de la sociedad civil vinculadas a su elaboración, la propuesta de incidir en el presupuesto público estuvo centrada en el parlamento, con apoyo técnico de ONG especializadas. A ellas se sumaron los organismos multilaterales, que consideraron la necesidad de garantizar que en el gasto público se incluyeran los recursos etiquetados para las mujeres.

En suma, en las políticas analizadas el rol de las activistas feministas ha sido central. En la mayoría de los casos, estas organizaciones participaron tanto en la formulación como en el seguimiento de la Política. También son un actor fundamental a la hora de denunciar su incumplimiento y asegurar que su implementación se lleve a cabo de acuerdo con los objetivos planteados.

2. El marco político y social

a) La importancia de las alianzas y el lugar de los mecanismos para el adelanto de las mujeres

En un contexto de cambios en que los actores estatales, la sociedad civil, la academia y los organismos multilaterales están comprometidos en el debate sobre las estrategias de desarrollo más adecuadas para la región, la colaboración entre ellos es una condición que no puede ser pasada por alto y que en las políticas antes expuestas está fuertemente presente.

Sobre la base del análisis realizado, se puede afirmar que el surgimiento y los alcances de la acción de los mecanismos para el adelanto de las mujeres responden a una constelación de factores que pueden converger en un sentido positivo o negativo (Montaño y Sanz, 2009). El régimen político, la calidad de la democracia, la fortaleza institucional, la sensibilidad cultural frente a las desigualdades y las reformas del Estado pueden favorecer la revisión de las misiones y estructuras del Estado, y ofrecer la oportunidad para la inclusión de la igualdad de género en los procesos de reforma. A estos factores de carácter más estable se agregan los efectos de las coyunturas políticas, que pueden actuar de manera favorable o no, como es el caso de las coyunturas electorales, en que las fuerzas políticas están más dispuestas a escuchar las demandas, o los cambios en los alineamientos de las fuerzas políticas. La tarea de

los mecanismos para el adelanto de las mujeres de transformar las concepciones de género en una orientación igualitaria en los procesos de institucionalización del género dentro del Estado reviste entonces una gran complejidad. Los procesos de institucionalización del género tienen un carácter político-institucional y presentan por ello un alto grado de contingencia. La institucionalización del género en el Estado enlaza dimensiones discursivas sobre el orden de género con la construcción de sistemas interactivos con otros actores dentro y fuera del Estado. En distintos espacios se vinculan actores que tienen diferentes marcos interpretativos de la realidad, así como diferentes valores e intereses y grados de poder, se producen conocimientos y se difunden ideas de diversos grados de profundidad, al mismo tiempo que se van transformando y construyendo nuevas normas y reglas de interacción.

En este contexto, las organizaciones de la sociedad civil y, en particular, las organizaciones de mujeres desempeñan un rol central, no solamente por señalar los nudos más importantes respecto de la igualdad de género sino también por su capacidad para abrir procesos y poner en la discusión pública las principales problemáticas relacionadas con la justicia.

Esta participación de las organizaciones sociales y de la sociedad civil es esencial a lo largo de todo el ciclo de la política y debe ser considerada así por los políticos y legisladores.

En el Estado Plurinacional de Bolivia fue fundamental el proceso preparatorio de la Asamblea Constituyente, en el que participaron activistas de organizaciones feministas, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones indígenas afines al partido de gobierno. Las mujeres organizadas lograron alianzas, en temas como la representación política y otros que fueron claves en las diversas reivindicaciones del movimiento de mujeres, con el movimiento de personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT), con asesores de asambleístas y con asambleístas varones y mujeres. El rol del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades fue fundamental en relación con el apoyo técnico.

Un proceso parecido se vivió en Costa Rica, donde el establecimiento de alianzas entre organizaciones sociales y de mujeres, mujeres políticas, parlamentarias y el INAMU impulsó tanto el primer proyecto de ley como las sucesivas modificaciones normativas que se tradujeron en la Ley 8765 de Código Electoral, de 2009. Posteriormente, la alianza con el Tribunal Supremo de Elecciones ha permitido un diálogo permanente entre actores en el seguimiento de la aplicación de las cuotas.

En el Brasil, el trabajo del movimiento de derechos de las mujeres y su alianza permanente con la Secretaría Especial de Políticas para las Mujeres condujo a que esta propusiera al Congreso Nacional una ley sobre violencia familiar contra la mujer, que el movimiento de mujeres pedía desde la década de 1980. Influyó también la larga lucha de Maria da Penha, una mujer brasileña víctima de violencia y de intento de asesinato por parte de su esposo, que con el apoyo de



organismos de derechos humanos de las mujeres (el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) y el Comité Latinoamericano para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM)) denunció al Brasil ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) por no tomar medidas efectivas para prevenir y sancionar la violencia y por el patrón de impunidad establecido en la respuesta del Poder Judicial frente a las agresiones de este tipo.

En el Uruguay, la aprobación del marco legal y la creación de la institucionalidad se producen en un contexto de transición entre administraciones políticas de diferentes orientaciones en relación con la perspectiva de derechos en las políticas públicas. En ese marco, la alianza entre el movimiento de mujeres, el Ministerio de Desarrollo Social y el Instituto Nacional de las Mujeres fue esencial. A esa alianza inicial se sumó en 2007 el Sistema Integral de Protección a la Infancia y Adolescencia contra la Violencia (SIPIAV).

En Colombia, la alianza entre diversos actores estuvo centrada en organizaciones sociales reunidas en la Mesa por la vida y la salud de las mujeres, la organización Católicas por el Derecho a Decidir, organizaciones científicas como la Red de Bioética de la Universidad Nacional de Colombia y la Federación Colombiana de Obstetricia y Ginecología (FECOLSOG), además de muchas otras organizaciones a nivel local y nacional de distintos ámbitos, salud pública, derechos humanos, equidad de género y justicia social. Junto a ellas, fue fundamental la iniciativa de la organización Women's Link Worldwide, que interpuso la demanda ante la Corte Constitucional, como parte de la iniciativa Litigio de alto impacto en Colombia, la inconstitucionalidad del aborto (LAICIA). Posteriormente, el trabajo conjunto se ha visto ampliado con la relevante presencia del Ministerio de Salud y Protección Social, que formuló normas y procesos que fueron discutidos en una mesa de trabajo conformada por las organizaciones mencionadas y otras que se han ido sumando.

En Chile, la elaboración de la propuesta fue responsabilidad de un Consejo Asesor Presidencial nombrado en 2006 por la Presidenta Michelle Bachelet y conformado por diversos actores, representantes del mundo académico y político de posturas ideológicas distintas. En este contexto, si bien la reforma previsional no enfrenta de manera estructural los factores de desigualdad que están en la base del sistema previsional chileno, logra disminuir la desigualdad resultante de este sistema al reconocer el trabajo doméstico no remunerado que realizan las mujeres, mediante el otorgamiento del beneficio del bono por hijo, y disminuir el tiempo exigido para optar a una pensión solidaria de vejez.

En México, los principales actores en alianza fueron las organizaciones de la sociedad civil (Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia, el Centro de Análisis e Investigación FUNDAR y el Consorcio para el Diálogo Parlamentario y la Equidad), que aportaron estudios, sensibilización y capacitación a entidades gubernamentales y parlamentarias. Cumplieron también un rol importante el INMUJERES, que desempeña un papel fundamental en su calidad de responsable

de los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en todo el sector público y en la administración pública, la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, creada en 1997, y la Subsecretaría de Egresos de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

b) La importancia del contexto político coyuntural

Muchas de las políticas analizadas son tributarias de procesos de cambio en las sociedades respectivas, si bien en particular responden a procesos más específicos de cada país. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia la política surgió en el marco de la etapa preparatoria 116 CEPAL de la Asamblea Constituyente y en medio de un proceso de profunda renovación de la elite gobernante. En el Brasil, las transformaciones que condujeron finalmente a la Ley 11340 tuvieron su origen en el contexto de reformas iniciadas a partir del retorno a la democracia, en el marco de la consolidación democrática, y finalmente, durante el gobierno del Partido de los Trabajadores, luego de muchos años de debate, se logró la aprobación de la ley Maria da Penha. En Chile, la reforma previsional fue el principal compromiso social del programa del primer gobierno de Michelle Bachelet, primera mujer presidenta del país. En México, el proceso de discusión de los presupuestos cobró más fuerza a partir de la década de 2000, en un contexto de cambio político, en tanto que en el presupuesto público se inauguraba una tendencia a formular presupuestos por desempeño y cobraban fuerza la rendición de cuentas y la transparencia. En el Uruguay, en el marco de cambios políticos, el movimiento de mujeres se sintió mejor representado en la nueva administración e impulsó la creación de una política nacional, al mismo tiempo que se generó una institucionalidad de género de carácter interministerial para liderar la política pública de lucha contra la violencia contra las mujeres.

En suma, las políticas que se analizan deben entenderse, en general, a la luz de procesos de cambio de distinta índole, como la convocatoria a una asamblea constituyente o la instalación de un nuevo gobierno. En un sentido, todas comparten la presencia de condiciones históricas que admiten el cambio, pero no debe obviarse la diferencia entre políticas aprobadas en contextos de transformaciones sociales generalizadas y aquellas logradas en contextos de resistencia institucional y cultural. Este punto podría ser especialmente relevante respecto de su sostenibilidad, aunque el hecho de ser políticas que han perdurado un lustro o más las sitúa en un nivel de comparabilidad razonable.

3. La información y la importancia de la argumentación técnica

En relación con el punto anterior, la colaboración técnica, habitualmente en la forma de estudios e investigaciones sobre asuntos técnicos, es central para contar con una visión analítica respecto de la situación y además para disponer de argumentos sólidos a fin de fundamentar la necesidad



de llevar adelante las iniciativas. El aporte desde el conocimiento técnico es también relevante al momento de realizar las evaluaciones de las políticas de igualdad.

En los casos del Estado Plurinacional de Bolivia y de Costa Rica, los antecedentes que muestran la baja participación de las mujeres en los cargos de elección popular constituyen en sí mismos una base argumentativa de peso al contrastarlos con las demandas por la igualdad entre hombres y mujeres

Como antecedente para las leyes sobre violencia están, por una parte, los datos de la realidad de la violencia contra las mujeres, cada vez más visibles como resultado de la mejora de los registros administrativos y del desarrollo de encuestas sobre violencia en los países de la región, así como, por otra parte, la información derivada de organizaciones especializadas, organismos de justicia y salud pública, principalmente, y los aportes analíticos de los organismos internacionales. En Colombia, los antecedentes provistos por el sector de la salud pública en cuanto a la relación entre aborto ilegal y mortalidad materna eran irrefutables (el aborto era la tercera causa de muerte de las mujeres colombianas en ese momento) y constituían una preocupación que no se podía soslayar en la agenda nacional de garantizar el acceso a la atención de salud sexual y reproductiva, en general, y de interrupción voluntaria del embarazo, en particular, como vía necesaria para avanzar en la justicia de género.

En Chile y en México, los antecedentes técnicos fueron fundamentales. En el caso de Chile, la información disponible señalaba que, de no realizarse una reforma, más de la mitad de los pensionados de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) no alcanzarían una pensión mínima y requerirían algún tipo de financiamiento público. Frente a ello, se articuló una respuesta desde el Estado que expresa el reconocimiento social del trabajo de cuidado y representa un esfuerzo de compensación ante la división histórica existente entre trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado. En México, los aportes de expertas en economía y en presupuesto público fueron la base de las propuestas y de las iniciativas posteriores que conducirían a la política actual de etiquetación del gasto, que ha permitido año a año ir demostrando el crecimiento del gasto en programas dirigidos a las mujeres, así como su proporción en el conjunto del gasto público.

4. Organización del trabajo y cultura organizacional: el factor humano

La organización del trabajo y las transformaciones en la cultura organizacional son elementos esenciales en la implementación exitosa de las políticas de igualdad en un horizonte de justicia de género, y las dificultades u obstáculos que estas enfrentan muchas veces dicen relación con este aspecto. Más allá del marco normativo y reglamentario, las políticas se desarrollan en un espacio concreto y son aplicadas por personas que no siempre están al tanto de los

alcances de justicia social que tienen las medidas de las que son responsables. En este sentido, los esfuerzos de sensibilización y capacitación permanente son fundamentales y deberían ser un ítem considerado en el presupuesto destinado a la política pública.

En el Estado Plurinacional de Bolivia, el incremento de la presencia de mujeres en los órganos de elección e instancias intermedias ha significado un cambio cultural, que ha implicado diversos aprendizajes, más aún cuando es un cambio que está aparejado con el aumento de la toma de decisiones de mujeres indígenas, quienes deben superar barreras dobles para su participación.

El Brasil enfrenta las políticas referentes a la violencia contra las mujeres a través de un enfoque multidisciplinario. Esto implica que, en los juzgados, además de abogados y jueces, debe haber psicólogos y otros profesionales que brinden atención a las mujeres víctimas de violencia. La ley establece además que se debe otorgar capacitación permanente al personal de las instituciones que tienen roles que cumplir en este ámbito, lo que ha significado un avance en la plena comprensión de que la violencia contra la mujer es una violación de los derechos humanos y que el Estado, como garante de estos derechos, está obligado a actuar.

En Chile, la reforma previsional se tradujo en grandes transformaciones en el ámbito institucional. En la nueva institucionalidad, se diferencian los roles de diseño de políticas públicas, de regulación, normativos y administrativos, en los que tienen participación distintos órganos del Estado, algunos creados por la misma reforma, lo que permite una gestión eficiente al evitar la duplicidad de funciones y de competencias.

En el caso de Colombia, la política no contempló cambios en la organización del trabajo, y se supuso que el sistema de salud existente absorbería la demanda. Si bien mediante las normas expedidas por el ministerio se buscó promover estos cambios, la práctica ha mostrado que se hace necesario incidir en la formación de los profesionales y el personal de salud de modo de lograr transformaciones en la disposición a implementar efectivamente la política.

En Costa Rica, la ley especifica en forma clara las nuevas responsabilidades de los distintos organismos públicos. Sin embargo, lo más importante es el impulso que otorga a los cambios en los estatutos de los partidos políticos, que a partir de la vigencia de la ley deben garantizar que las mujeres ocupen al menos el 40% de los cargos de sus estructuras internas.

5. La garantía de recursos financieros y administrativos

Si bien las políticas tienen en general un presupuesto asignado para su implementación, no siempre están garantizados los recursos administrativos, cuestión que constituye un factor importante para el éxito de las políticas para la igualdad.



En este marco, es fundamental el desarrollo de competencias, capacidades y habilidades vinculadas a los aspectos técnicos, pero también a los objetivos de justicia de género, lo que es todavía un desafío pendiente.

En el Estado Plurinacional de Bolivia, la política no tiene asignados recursos administrativos específicos adicionales a aquellos con que cuenta el Órgano Electoral Plurinacional en el ejercicio de sus funciones y competencias. El Tribunal Supremo Electoral dispone de un presupuesto general para el ejercicio de sus funciones, básicamente vinculadas al cumplimiento de la Ley del Órgano Electoral Plurinacional y la Ley del Régimen Electoral. En este marco, considera que la materialización de la equivalencia, la alternancia y la paridad de género, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ejercicio de los derechos políticos, son parte de este trabajo de cumplimiento y fiscalización de la norma, por lo que no requeriría asignación de recursos financieros específicos.

En el caso del Brasil, destaca el fortalecimiento de los servicios de asistencia a la mujer, incluidos —entre otros aspectos— el mejoramiento de los servicios de atención, la formación profesional de la red de atención a las mujeres en situaciones de violencia, el mantenimiento y la expansión de la Central de Atención a la Mujer “Llame al 180”, las acciones y campañas educativas para la prevención y la consolidación de los datos y estadísticas nacionales sobre la violencia contra la mujer.

La reforma previsional en Chile requirió de una nueva institucionalidad pública del sistema de pensiones, que fue diseñada de modo de asegurar la capacidad administrativa para sostener la política. Esto incluyó la creación de nuevos órganos y la modificación de los existentes, eliminando la duplicidad de funciones y estableciendo roles claros para cada órgano, todos dependientes de una Subsecretaría de Previsión Social fortalecida en su rol político de diseño y de coordinación del sistema. Se creó además un sistema de datos previsionales, en que se consolidan datos de diversas bases. En materia financiera, se creó el Fondo de Reserva de Pensiones, establecido en la Ley sobre Responsabilidad Fiscal, aun antes de la reforma previsional de 2008, que permite la sostenibilidad de los beneficios definidos en esta política.

En Colombia, no se contemplaron nuevos recursos administrativos para la política: la implementación de los servicios de interrupción voluntaria del embarazo se inserta en el sistema de salud existente. Las entidades promotoras de salud están obligadas a garantizar la prestación del servicio y a contar con un número adecuado de profesionales habilitados para este fin. En cuanto a los recursos financieros, el costo de acceso a los servicios de salud para solicitar la interrupción voluntaria del embarazo se incluye en el Plan Obligatorio de Salud y el financiamiento en la prima de seguro (de acuerdo con la Unidad de Pago por Capitación).

En el caso de las mujeres que no cuentan con seguro, el cargo se hace al presupuesto de salud de la respectiva entidad territorial.

En Costa Rica, no se implementaron modificaciones administrativas; el Tribunal Supremo de Elecciones es responsable de la implementación de la ley. Si bien no hay recursos adicionales para la materialización de los principios de paridad y alternancia, se dispone de recursos para capacitación en la materia.

En México, no se asignaron nuevos recursos administrativos generales; sin embargo, si se analiza la implementación del GEMIG en los distintos programas en que está incluido, es posible que se compruebe que algunos programas disponen de nuevos recursos administrativos. En general, cada dependencia y cada entidad cuenta con un enlace de género y, en algunos casos, una unidad de género que opera como responsable, coordinadora o asesora de la implementación y evaluación de las acciones. Los recursos financieros destinados al GEMIG han aumentado sistemáticamente desde 2008. En 2013 se destinaron 14.000 millones de pesos, es decir, 2.000 millones de pesos más que en 2012. Este monto representa cerca del 1% del total del gasto aprobado.

En el Uruguay, la instalación por ley del Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica, de constitución intersectorial, es un piso administrativo fundamental que ha permitido sostener, implementar y mejorar las iniciativas destinadas a cumplir con los objetivos de la política. Esto ha incentivado la incorporación de la temática en los discursos ministeriales y, sobre todo, ha favorecido una acumulación cultural en las instituciones.

f) Evaluación, control y vigilancia

Cuando se habla de políticas justas para la igualdad de género, es importante comenzar a poner más énfasis en la fase de evaluación de las políticas. Más allá de sus objetivos, lo que debe predominar son sus resultados e, incluso más, sus efectos en la superación de la desigualdad que se buscaba enfrentar. Este punto es precisamente uno de los más débiles en el análisis de políticas, ya sea porque se trata de políticas recientes y las evaluaciones son incipientes, o porque los aspectos evaluados no necesariamente están formulados para dar cuenta del rol que cumple la política en la solución de ciertas situaciones de injusticia.

En este sentido, es preciso enfatizar la relevancia de explicitar el objetivo de justicia de la política en un horizonte de igualdad de género.

Las políticas analizadas no tienen de manera necesaria un objetivo explícito de justicia de género. Sin embargo, sería un ejercicio fructífero hacer presente este objetivo en la discusión durante el proceso de formulación y retomarlo luego en la evaluación, considerando que las políticas justas para la igualdad de género lo son en función de los resultados de su aplicación y no solo en función de los objetivos que se plantean.



En las normas de la política de paridad del Estado Plurinacional de Bolivia no se mencionan mecanismos de seguimiento, pero en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades “Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien” se establece el sistema de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las cuotas. En el Plan Nacional se incorpora la nueva normativa constitucional, pero el plan es anterior a las leyes orgánicas que se analizan en este documento, por lo que se habla de cuotas y no de paridad. No obstante, el sistema no se ha puesto en práctica.

En la Ley 11340 del Brasil se establece un mecanismo de seguimiento, el Observatorio Nacional de Monitoreo de la Implementación de la Ley Maria da Penha, destinado a producir, analizar y divulgar información sobre su aplicación en las comisarías, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, el Poder Judicial y el Ejecutivo, y las redes de atención a las mujeres. La Secretaría de Políticas para las Mujeres ha formulado planes nacionales de políticas públicas para mujeres, que favorecen la injerencia de las organizaciones de mujeres en las decisiones de presupuesto y monitoreo de los recursos judiciales.

En Chile, la evaluación es responsabilidad de la Subsecretaría de Previsión Social, a través de su Unidad de Análisis Estratégico, que cuenta con indicadores para las metas definidas por el Consejo Consultivo Previsional, de modo de cuantificar, medir y observar los cambios producidos en el proceso.

En Colombia, la evaluación es responsabilidad del Ministerio de Salud y Protección Social. La Superintendencia Nacional de Salud debe hacer seguimiento de la implementación, recogiendo información y sancionando el incumplimiento.

En Costa Rica, si bien no existe un sistema de seguimiento, monitoreo y verificación del cumplimiento de la norma, en forma adicional a lo que señalan los resultados de las elecciones, el incumplimiento de las normas que regulan la aplicación de la legislación por parte de los partidos políticos es sancionado con la exclusión electoral.

En México, los montos autorizados para los programas incluidos en el anexo “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres”, del Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal, se detallan en un anexo específico de la Cuenta de la Hacienda Pública Federal del ejercicio fiscal de cada año. Todas las dependencias y entidades que cuentan con gastos etiquetados tienen que entregar informes trimestrales a través del sistema de información desarrollado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y del sistema de evaluación de desempeño, sobre los aspectos presupuestarios de los programas y los resultados alcanzados en materia de mujeres e igualdad de género, medidos a través de los indicadores y sus metas.

En el caso del Uruguay, cada institución integrante del Consejo Nacional Consultivo de Lucha contra la Violencia Doméstica realiza seguimiento y monitoreo, con distintos niveles de

profundidad y cobertura. Cada entidad del Consejo Nacional Consultivo cuenta con su propio mecanismo de registro y seguimiento (INMUJERES, Ministerio de Salud Pública, Poder judicial, Ministerio del Interior, Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay, entre otras).

g) La información y difusión de la implementación

Si bien no todas las políticas analizadas cuentan con un sistema de información y difusión de su implementación, alcances y resultados, este es un aspecto que debería ser tomado en cuenta al momento del diseño. Los recursos de información de la política son fundamentales si se considera que se trata de iniciativas destinadas a transformar y superar situaciones de injusticia y a movilizar, para que generen acciones en este sentido, a las instituciones ya existentes, cuyo sistema administrativo no necesariamente se hace cargo de los nuevos compromisos.

El éxito de una política justa se asegura cuando los recursos de información se explicitan tanto hacia los funcionarios públicos vinculados con la implementación, como hacia la población beneficiaria.

Otro factor de éxito se relaciona con la inclusión de presupuesto para la producción de información respecto del logro de los objetivos de la política.

Además de que la información sea accesible, es esencial la existencia de mecanismos legales para asegurar el acceso a la información pública, así como para denunciar el incumplimiento de la política.

La existencia de mecanismos de diálogo entre la sociedad civil y el Estado es una condición necesaria no solamente para velar por el cumplimiento de la política, sino que además para discutir y establecer los pasos que es preciso seguir a fin de lograr un avance constante en favor de los objetivos de justicia de género.

En el Estado Plurinacional de Bolivia, el Órgano Electoral informó solamente en la etapa previa a los procesos electorales, a través de la prensa y en diversos encuentros acerca de las normas y requisitos que debían cumplir los partidos políticos y las agrupaciones ciudadanas, entre ellos los relativos a la participación de las mujeres. Sin embargo, una vez concluidos los procesos constituyentes y electorales, no se han realizado campañas informativas. Los recursos de información son el Boletín de Prensa que publica el Órgano Electoral Plurinacional en su sitio web y los encuentros que promueve el Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático (SIFDE) del Tribunal Supremo Electoral, en que se abordan diversos temas relativos al fortalecimiento democrático, pero no específicamente la participación política de las mujeres.

En el Brasil, uno de los recursos importantes de información y generación de legitimidad social de la ley es la campaña, originalmente iniciada por la sociedad civil, "16 días de activismo por el



fin de la violencia contra las mujeres”. Esta campaña, que antes de 2006 promovía la aprobación de la ley, hoy se enfoca en la divulgación y la efectiva implementación de la Ley Maria da Penha. Desde 2008, la campaña se realiza en conjunto con la Secretaría de Políticas para las Mujeres y se lanza en el Congreso Nacional, constituyendo una iniciativa educativa cuyas acciones reúnen la participación de 14 ministerios.

En el caso de la reforma previsional de Chile, el proceso de implementación se preparó con antelación, considerando la profundidad de la transformación. En este proceso, se consideró la capacitación de los funcionarios y funcionarias. En relación con la ciudadanía en general, el gobierno implementó una amplia política comunicacional para dar a conocer la instalación del nuevo sistema y transmitir con claridad información sobre los nuevos beneficios; se comunicó la puesta en marcha de la reforma como un avance del país en la valoración de la vida de los chilenos y chilenas, y de su derecho a envejecer con dignidad, al mismo tiempo que se desarrolló una campaña sobre los alcances más específico de las medidas.

En Colombia, los procedimientos de interrupción voluntaria del embarazo deben reportarse en el Registro Individual de Prestación de Servicios de Salud, que es la base para elaborar los informes trimestrales que se deben enviar a la Dirección General de Salud Pública del Ministerio de la Protección Social (Ministerio de la Protección Social, 2007). De acuerdo con las instrucciones del ministerio, esta responsabilidad corresponde a los directores departamentales y distritales de salud. Esta información es pública y existen mecanismos legales para acceder a ella. Sin embargo, el desconocimiento por parte de funcionarios y ciudadanos acerca del carácter de derecho fundamental que tiene la solicitud de información al Estado representa un obstáculo importante para el acceso efectivo a la información.

En Costa Rica, luego de promulgada la ley en que se establecen la paridad y la alternancia, el Tribunal Supremo de Elecciones y el INAMU organizaron una serie de foros de información y formación dirigidos a las mujeres candidatas a puestos de elección popular, en las municipalidades 124 CEPAL y en la Asamblea Legislativa. Mediante esta alianza entre el Tribunal Supremo de Elecciones y el INAMU se ha mantenido la labor de difusión e información de manera regular.

En México, el Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2013 establece en el artículo 24 que “todas las dependencias y entidades ejecutoras del gasto federal que manejen programas para mujeres y la igualdad de género, así como las entidades federativas y municipios que reciban recursos etiquetados incluidos en el Anexo 12 de este Decreto deberán informar sobre los resultados de los mismos, los publicarán y difundirán para darlos a conocer a la población e informarle, en su lengua, sobre los beneficios y requisitos para acceder a ellos, en los términos de la normativa aplicable”. Se establece, además, que los resultados que arrojen los estudios o encuestas realizados por las entidades o dependencias

que cuentan con presupuesto asignado en el anexo 12 deberán publicarse en los sitios web institucionales.

En el Uruguay, el INMUJERES elabora informes anuales a través del Sistema de Información de Género, donde da cuenta del seguimiento de la política sobre la base de los datos de los servicios de atención especializada a mujeres en situación de violencia doméstica. Además, el Departamento de Estadísticas de la División de Planeamiento y Presupuesto del Poder Judicial entrega un informe anual sobre los procesos iniciados (entre otros datos, debe contener información sobre tipo de violencia, sexo y edad de la presunta víctima y del denunciado, vínculo entre ambos y cantidad de denuncias realizadas), que queda disponible en el sitio web del Poder Judicial. Por último, el Observatorio Nacional sobre Violencia y Criminalidad del Ministerio del Interior publica anualmente el Informe sobre violencia y criminalidad, que contiene los registros de actos de violencia (incluida la violencia doméstica) enviados por la Jefatura de Policía de cada departamento.

A modo de cierre, es importante señalar que para lograr avances en justicia de género en la región se requiere un seguimiento tanto de las políticas como de las agendas, el lugar y las posiciones que tienen los mecanismos para el adelanto de las mujeres y la participación ciudadana (Guzmán y Montaña, 2012), elementos que están considerados en el análisis realizado sobre la base de la propuesta de matriz que aquí se presenta.

Las políticas públicas para la igualdad de género deberán promover que las mujeres detenten mayor autonomía y poder como condición fundamental para el ejercicio pleno de sus derechos humanos. Esto debe estar en coherencia con los procesos de difusión de los aprendizajes obtenidos como producto de la implementación de las políticas, así como con los cambios políticos, técnicos, sociales y culturales que permitan hacer revisiones y generar categorías de análisis que contribuyan a superar las injusticias de género presentes en la región.



A large, light gray rounded rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.



A large, light gray rectangular area with rounded corners, serving as a writing space. It contains 20 horizontal dotted lines spaced evenly down the page.

Módulo



Estrategias para transversalizar el enfoque de género

Logro de aprendizaje

Conocer y aplicar la estrategia y herramientas para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas públicas, reconociendo el rol de las y los servidores civiles como agentes de cambio, teniendo en cuenta los principios éticos de la función pública.



Contenidos

3.1 Marco conceptual de la TEG

3.2 Análisis de género como herramienta prioritaria de la TEG

- 3.2.1 Criterios para realizar el análisis de género
 - Condición y necesidades prácticas
 - Posición y necesidades e intereses estratégicos.
 - Acceso y control de recursos
 - Oportunidades y participación en la toma de decisiones y en los beneficios

3.3 Pautas para incorporar el enfoque de género en la gestión pública

- 3.3.1 Identificación del problema y análisis de género
- 3.3.2 Planificación estratégica (PEI, POI, PESEM, PDC)
- 3.3.3 Asignación presupuestal
- 3.3.4 Seguimiento y evaluación
- 3.3.5 Rendición de cuentas

3.4 Buenas prácticas de TEG en la gestión pública

3.1 Marco conceptual de la transversalización del enfoque de género



Para reflexionar:

- ¿Por qué es importante el enfoque de género en la gestión pública?
- ¿En qué consiste la transversalización del enfoque de género?
- ¿Qué herramientas conoces para realizar el análisis de género?

En el Módulo I y II se describió el enfoque de género como una perspectiva de análisis de la realidad y las relaciones de género, y como una alternativa frente a las anteriores políticas hacia la mujer que mostraron serias limitaciones para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

El enfoque de género en las políticas públicas busca modificar la posición de la desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los hombres en todos los campos (económico, político, social y cultural), a partir de la generación de condiciones y medidas adecuadas para corregir los desequilibrios y desigualdades, además de buscar mejorar la posición social y potenciar el desarrollo humano de las mujeres.

Para ello, es necesario partir de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades e intereses debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres podrán aprovechar o no los efectos de las políticas⁸⁹.

Una estrategia que contribuye a integrar este enfoque de manera “transversal” en todos los niveles de la gestión institucional, para beneficiar por igual a mujeres y hombres; es la transversalización del enfoque de género.

La transversalización del enfoque de género surge en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 frente a las evidencias del bajo impacto producido en la reducción de las desigualdades de género en las sociedades, obtenidas en ese momento por las diferentes políticas, programas e intervenciones de los Estados que estuvieron dirigidas a la promoción de las mujeres, desarrolladas por un solo ministerio o una oficina de asuntos de la mujer.

⁸⁹ MIMP (2013). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/r_guia_orientacion.pdf



¿Qué se entiende por “transversalización del enfoque de género”?

Uno de los postulados del enfoque de género afirma que ninguna acción es neutral al género, y que, por tanto, en todos los casos, es necesario integrar objetivos para la igualdad de género, ya que toda intervención puede contribuir a mantener o reproducir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

El proceso de transversalización del enfoque de género consiste en incorporar los objetivos y procedimientos de este enfoque en la intervención del Estado (nacional, regional y local), que garantice el acceso igualitario de mujeres y hombres a las oportunidades y beneficios de los servicios y actividades del Estado; pero “también de la cultura organizacional de las entidades públicas, dado que la mentalidad, valores y prácticas de las y los servidores públicos se proyectan en el diseño y ejecución de las políticas y acciones públicas”⁹⁰.

“El desafío principal de este enfoque transversal consiste en superar la consideración del género como una “problemática aparte”, que impulsa a las dependencias públicas a crear programas para las mujeres. En su lugar, propone la integración del género como una dimensión que abarque la concepción y métodos de trabajo con que se diseñan, aplican y evalúan las políticas públicas”⁹¹.

La transversalización del enfoque de género requiere el trabajo coordinado entre todos los niveles de gobierno –nacional, regional y local- así como actores estratégicos de la sociedad civil, la academia, la cooperación internacional, entre otros. Es indispensable la voluntad política de las autoridades al más alto nivel para generar cambios sociales de la mano del cambio legal y estructural en las entidades.

⁹⁰ Instituto Nacional de las Mujeres (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2. México, p. 40. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

⁹¹ Instituto Nacional de las Mujeres (2008). Ibidem.

Entonces, transversalizar el enfoque de género:



“Es el proceso de examinar las implicancias que tiene para mujeres y hombres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

Permite hacer de las necesidades e intereses de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualitariamente”⁹².

Los elementos clave en el concepto de transversalización del enfoque de género son:

- Constituye una estrategia cuyo fin es la igualdad de género.
- Reconoce que la desigualdad de género es un problema público, por lo tanto, el Estado debe intervenir para su resolución.
- Implica considerar el enfoque de género, en todas las fases del proceso de políticas públicas, así como la cultura organizacional.
- Abarca los procesos de decisión y gestión de las políticas (normas, estrategias, instrumentos de planificación y gestión).
- Cuenta con conocimientos y herramientas teórico-metodológicas tanto en materia de género como de políticas y gestión pública.

La transversalización, es un proceso gradual de mediano y largo plazo, que puede ser aplicada en combinación con otras estrategias, como las medidas de acción afirmativa, que tienen carácter temporal y buscan equiparar desventajas iniciales entre mujeres y hombres o de otro grupo de la población.

Es importante, cuando empezamos a trabajar la transversalización del enfoque de género desde el sector público, tener en cuenta: i) las dificultades para la implementación de la transversalización del enfoque de género y ii) no caer en ciertos errores comunes que, en lugar de aportar a la autonomía de las personas, contribuyen a profundizar las desigualdades. Se presenta los siguientes cuadros sobre los aspectos señalados.

⁹² MIMP (2014). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Lima, p. 12. Recuperado de https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentos-en%20TEG_MIMP-DGTEG-DASI.pdf



¿Qué dificultades pueden encontrarse en la aplicación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en las entidades públicas?⁹³

1. En la dimensión política:

- Escasez de mandatos políticos claros y consecuentes.
- Falta de liderazgos políticos fuertes y de compromiso político claro en torno a la igualdad de género.

2. En la dimensión conceptual:

- Existe confusión en el uso de los conceptos (sobre todo, entre los de igualdad y equidad, pero no exclusivamente) e incoherencia en la adopción de marcos interpretativos distintos, incluso dentro de una misma institución.
- Muchas veces, todo se considera acciones puntuales y permanentes de adopción del enfoque de género, sin que haya un planteamiento global que le dé coherencia política y técnica.

3. En la dimensión técnica:

- La claridad en los discursos y la adopción de la terminología relacionada con la transversalización no es coherente con las debilidades para incorporar el enfoque de género en los procesos de planificación en todos los niveles.

⁹³ Adaptado de Prince, G (2015). Procesos de transversalidad de la igualdad de género en las políticas públicas en América Latina y el Caribe, p. 15. Recuperado de <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Procesos%20de%20transversalidad%20de%20la%20igualdad%20de%20g%C3%A9nero%20en%20la%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20en%20Am%C3%A9rica%20Latina%20y%20El%20Caribe%20%20Evangelina%20Garc%C3%ADa%20Prince%20PNUD.pdf>



- Excesiva rotación de personal que dificulta la continuidad de procesos de transversalización que requieren tiempo.

4. En la dimensión institucional:

- Existe duplicidad y confusión en cuanto a las responsabilidades institucionales de aplicación de las leyes.
- Falta de recursos para poner en marcha las intervenciones a favor de la igualdad de género.
- Insuficiencia de mecanismos de rendición de cuentas, de incentivos y evaluaciones que garanticen el cumplimiento de los compromisos relativos a la igualdad de género.

5. En la dimensión cultural:

- Las instituciones son reflejo de los patrones socio culturales con los que vivimos. Por tanto, persisten resistencias a la transformación para la igualdad y, en general, se percibe un escaso nivel de apropiación individual de los procesos.
- Hay pocos procesos de aprendizaje sobre los resultados de programas y políticas que analicen las desigualdades existentes dentro de las instituciones, esto porque las desigualdades de género aún no se considera un aspecto medular a atender en las entidades.



El siguiente cuadro ayuda a identificar las diferencias para no caer en errores al momento de la intervención⁹⁴:

Qué NO es transversalizar género	Qué ES transversalizar género
Planificar y ejecutar los planes, programas y/o proyectos, tomando como centro de interés a las mujeres.	Planificar y ejecutar planes, programas y/o proyectos tomando como centro de interés las relaciones entre hombres y mujeres.
Victimizar a las mujeres y pensar que el problema que se trata de resolver es su exclusión de algunas actividades.	Pensar que el problema que se trata de resolver es la transformación de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres para que ambos se beneficien de las acciones que se vayan a emprender.
Buscar exclusivamente soluciones que ayuden a las mujeres a cumplir mejor los roles de género que tradicionalmente se les asigna (preparación de alimentos, cuidado de la familia, limpieza) sin modificar su situación de subordinación.	Desarrollar acciones con mujeres y hombres, buscando soluciones que ayuden a la democratización de los roles de género y amplíen la capacidad de las mujeres a decidir en sus propias vidas, las de sus familias y en su entorno.
Integrar a las mujeres en actividades y proyectos, buscando exclusivamente la eficiencia de la gestión del área; sin tomar en cuenta en qué medida estas actividades y proyectos inciden sobre su carga de trabajo y contribuyen a lograr un cambio en su situación.	Buscar el desarrollo sostenible mediante el apoyo a la gestión de área y el acceso igualitario de hombres y mujeres a las oportunidades y beneficios de las actividades, tomando en cuenta la carga de trabajo doméstico, productivo y las formas particulares de expresarse y participar que tienen las mujeres.

⁹⁴ Tomado de Loayza, P. (2016). Género en la gestión de áreas naturales protegidas. Incorporando el enfoque en los sistemas de áreas protegidas y su entorno en Colombia, Ecuador y Perú. Lima, p. 38. Recuperado de http://old.sernanp.gob.pe/sernanp/archivos/imagenes/2011/Publicacion%20Genero_29_03_16.pdf

Para la inclusión transversal del género es necesario⁹⁵:

1



¿Generar coordinación política interinstitucional

Esto con el fin de garantizar la alineación institucional con los objetivos previstos del Estado en relación a la igualdad de género. Por ejemplo, en el Perú, todos los sectores tienen que alinearse al mandato de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, que dispone responsabilidades para su prevención, atención y sanción, por parte de las entidades en el marco de sus competencias.

2



Planeamiento de estrategias de transversalización y asignación de recursos para dar sostenibilidad al proceso

Definida la agenda institucional, se deben diseñar o adecuar los instrumentos de planificación (POI, PESEM, PEI, PDC) para implementar los objetivos dirigidos a la igualdad de género, considerando las desigualdades y brechas de género, identificadas en el proceso de autodiagnóstico, asignar y ejecutar presupuesto a las intervenciones dirigidas a reducir estas brechas.

⁹⁵ Adaptado de Instituto Nacional de las Mujeres (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2. México, p. 40. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf



3



Monitorear y dar seguimiento a la ejecución de las acciones de transversalización

Para que un plan de intervención tenga éxito, es necesario desarrollar una estrategia de monitoreo y seguimiento que permita identificar los obstáculos en el camino y las alternativas para superarlos.

4



Construir indicadores de género

Estos deben permitir orientar el sentido de las políticas conforme a los resultados esperados. Los indicadores de género sirven para medir el avance en el proceso de cambio en la situación de vida de las mujeres en relación a los hombres.

5

Crear una cultura organizacional para la igualdad de género

Es fundamental analizar los valores y prácticas institucionales para transformar el ambiente de trabajo hacia uno inclusivo, sin discriminación ni violencia, motivando a la reflexión y el cambio actitudinal.

Esta cultura organizacional también se refleja en el diseño, la implementación y evaluación de los servicios públicos, es decir, en el ámbito externo de las entidades, por lo que es fundamental una reflexión permanente sobre la importancia de crear y mantener un ambiente propicio a la igualdad.

6

La rendición de cuentas

Las entidades públicas deben difundir los resultados y mostrar cómo sus intervenciones favorecen a la igualdad de género, en el marco de sus competencias.



¿Por qué incorporar el enfoque de género en las políticas públicas?⁹⁶

- **Mejora la comprensión de los procesos sociales,** económicos y culturales, ya que permite entender los efectos diferenciados que puede tener un mismo problema en hombres y mujeres.
- **Aumenta la eficacia y eficiencia de las políticas públicas,** en tanto las medidas que se ponen en marcha han sido planteadas para impactar tanto en varones como mujeres, reconociendo sus intereses y necesidades de manera diferenciada.
- **Hace a las políticas públicas más equitativas,** al ofrecer posibilidades de que realmente favorezcan la igualdad de oportunidades entre los géneros.
- **Aumenta la transparencia de la acción pública,** ya que la información desagregada por sexo sobre los efectos de las políticas permite saber de qué manera se ha actuado con cada sector de la población desde la intervención en políticas públicas.
- **Redistribuye mejor los recursos y las oportunidades,** pues la distribución es definida conforme a lo que los varones y mujeres de una localidad requieren para su desarrollo.
- **Mejora la orientación de las políticas públicas,** al poner en evidencia la forma específica en que una determinada política va a ser implementada en la comunidad.

⁹⁶ Tomado de Pro Gobernabilidad (2013). Guía para la incorporación del enfoque de género e inclusión en la gobernabilidad regional SERIE: Herramientas para la Gobernabilidad Regional. Lima, p. 13. Recuperado de <https://iknowpolitics.org/sites/default/files/guiagenero.pdf>



- **Promueve la participación ciudadana**, ya que la consulta en la identificación de los problemas y la definición de cursos de acción se integra como parte de las acciones de gobierno, incorporando a las organizaciones de mujeres de manera activa.
- **Ayuda al fortalecimiento de la democracia**, pues hace posible que la ciudadanía pueda expresarse de manera plena y real para todas las personas, sin distinción alguna.
- **Contribuye a la modernización del Estado y la gestión pública**, al hacer más efectiva la entrega de servicios a las ciudadanas y ciudadanos y con una orientación a los resultados que parte de la identificación de las prioridades desde la perspectiva de mujeres y varones.

3.2 El análisis de género como herramienta básica de la estrategia de transversalización del enfoque de género

El análisis de género es una herramienta que evidencia las diferentes maneras en que mujeres y hombres se ven afectados por una situación o acción, en función de su diferente condición y posición en el marco de las políticas públicas.

El objetivo es identificar las desigualdades preexistentes y asegurar las oportunidades y beneficios, tanto para hombres como para mujeres, según sus reales necesidades e intereses.

El análisis de género permite verificar los posibles efectos de las propuestas de intervención estatal en la condición y posición de las mujeres. Sin este análisis, las necesidades e intereses de las mujeres no se tienen en cuenta al momento de pensar las políticas lo que puede repercutir negativamente en el impacto que estas tienen en la vida de mujeres y hombres.



El análisis de género debería efectuarse desde la formulación de la intervención; si no se ha realizado, puede hacerse mientras el proceso se está implementando.

3.2.1 Criterios para realizar el análisis de género

De los marcos conceptuales elaborados por Harvard, la planificación de género propuesta por Moser, la Matriz de Análisis de género de Parker y el enfoque de las Relaciones Sociales de Kabeer, se priorizó los siguientes criterios que veremos a continuación:

- Condición y necesidades prácticas de hombres y mujeres en la sociedad.
- Posición y necesidades e intereses estratégicos.
- Acceso y control de recursos.
- Oportunidades y participación en la toma de decisiones y en los beneficios.

Para un adecuado análisis de género se deben identificar las brechas de género y la división sexual del trabajo, criterios vistos en detalle en el primer módulo del curso.

Condición y necesidades prácticas de hombres y mujeres en la sociedad

La condición se refiere a las necesidades materiales de hombres y mujeres representadas principalmente por su acceso a recursos básicos que aseguren su supervivencia, como el agua potable, servicios de salud y alimentación.

Las necesidades prácticas están directamente relacionadas con la condición y derivadas, a su vez, de la división sexual del trabajo y los roles que hombres y mujeres tienen en la sociedad. Estas necesidades prácticas se orientan a mejorar las condiciones de vida y bienestar, en su nivel más básico.

Las necesidades prácticas son importantes porque pueden contribuir a la disminución de las desigualdades y al mejoramiento de la calidad de vida de la población. En general, las intervenciones de las entidades, dirigidos a atender las necesidades prácticas mejoran la condición de las mujeres, pero no necesariamente contribuyen a reducir las desigualdades al no plantearse la necesidad de una reflexión para la modificación de los roles de género.



Preguntas orientadoras para identificar la condición y necesidades prácticas de mujeres y hombres⁹⁷

1. ¿Cuáles son las principales necesidades de las mujeres y de los hombres, derivados de sus roles en la comunidad?
2. ¿Cómo se pueden satisfacer esas necesidades?
3. ¿Qué se requiere para transformar los papeles de mujeres y hombres con el fin de lograr más equidad?

Condición	Necesidades prácticas
<p>La condición se refiere a las condiciones materiales en las que se vive, por ejemplo, falta de acceso a servicios básicos, agua, vivienda, alimentación, servicios de salud, educación, ingresos, sobrecarga de trabajo.</p>	<p>Son las necesidades básicas relacionadas a las necesidades diarias, inmediatas y prioritarias para la vida cotidiana.</p> <p>Son el resultado de las carencias materiales en las que se vive.</p> <p>Buscan mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, por ejemplo, necesidades básicas en salud, acceso a la previsión social pública, acceso a la alimentación, a ingresos.</p>

⁹⁷ Educo (s/f). Transversalización del enfoque de género en Educo. Recuperado de https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad/politica_de_genero_ANEXO_1.pdf



Posición y necesidades o intereses estratégicos

La posición tiene que ver con la ubicación social asignada a las mujeres en relación con los hombres. Los intereses estratégicos de hombres y mujeres se derivan de esta posición en la sociedad.

Los intereses estratégicos tienen proyección a largo plazo porque implican cambios sociales. Están asociados a la posición de desventaja, subordinación y falta de poder de las mujeres. Definirlos es importante para la igualdad de género pues una mejor posición de las mujeres estará determinada por la autonomía e independencia económica, el acceso equitativo a puestos de toma de decisiones, igualdad salarial, acceso a oportunidades educativas, disminución de la violencia, entre otras categorías de análisis.



Preguntas orientadoras para identificar la posición e intereses estratégicos de mujeres y hombres⁹⁸

1. ¿Cómo alcanzar una mayor participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones?
2. ¿Cómo ampliar las opciones de desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?
3. ¿Con qué recursos cuentan las mujeres y los hombres para el desempeño de sus actividades?
4. ¿Qué posibilidades tiene la intervención de incidir en las necesidades prácticas y en los intereses estratégicos de género?
5. ¿Qué obstaculiza y qué favorece la aplicación de estrategias que favorezcan la igualdad de género?

⁹⁸ Educo (s/f). Transversalización del enfoque de género en Educo. Recuperado de https://www.educo.org/Educo/media/Documentos/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20Calidad/politica_de_genero_ANEXO_1.pdf

Posición	Necesidades o intereses estratégicos
La posición tiene que ver con la ubicación y el reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres, por ejemplo, en el caso de las mujeres está relacionado con la autonomía, la igualdad salarial, el acceso a oportunidades y al poder.	Las necesidades o intereses estratégicos se desprenden de la posición que ocupan mujeres y hombres en la jerarquía social, política, económica y cultural en un contexto determinado, por ejemplo, la igualdad jurídica entre sexos, paridad salarial, acceso a créditos, tenencia de la tierra, control de las mujeres sobre su reproducción o la crianza compartida.

A continuación, se presenta, a manera de ejemplo, una plantilla que permite identificar, de manera diferenciada, las necesidades prácticas y estratégicas que están presentes en mujeres y hombres.

Plantilla para el Perfil de Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos⁹⁹

Mujeres		Hombres	
Necesidades prácticas	Intereses estratégicos	Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Servicios de agua, luz, saneamiento	Mayor flexibilidad en la distribución de los trabajos	Empleo	Mayor papel en la salud sexual y reproductiva
Alimentación para la familia	Reducción de la carga doméstica	Equipos y maquinaria agrícola	Paternidad responsable
Vivienda	Acceso al crédito y a la propiedad de la tierra	Ingresos	Rechazo a la violencia de género

⁹⁹ Tomado de Secretaría General Iberoamericana (2016). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana. Madrid, p. 33. Recuperado de <https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf>



Mujeres		Hombres	
Necesidades prácticas	Intereses estratégicos	Necesidades prácticas	Intereses estratégicos
Ingresos para sostener el hogar	Fin de la violencia de género	Capacitación ocupacional	Cuestionamiento de la masculinidad hegemónica
Servicios de salud, educación	Mayor liderazgo y participación política	Seguridad ciudadana	
Tecnologías para facilitar el trabajo doméstico	Derecho a elegir pareja y el divorcio	Cauces de participación política	
	Derechos sexuales y reproductivos		

Acceso y control de recursos

Uno de los efectos y consecuencias de la posición de subordinación de las mujeres en relación con los hombres es el bajo nivel de acceso y control de los recursos y a las oportunidades y beneficios que generan las intervenciones del Estado, programas y proyectos.

Existen diversos tipos de recursos:

- **Económicos:** dinero, tierra, trabajo.
- **Sociales:** servicios públicos, redes de asistencia, redes de parentesco.
- **Productivos:** tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito.
- **Políticos:** capacidad de liderazgo y organización.
- **Tiempo:** disponibilidad y control del propio tiempo, uno de los recursos más escasos para las mujeres.



Preguntas orientadoras para el análisis del acceso y control de recursos y beneficios¹⁰⁰

1. ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?
2. ¿Sobre qué recursos tienen control?
3. ¿Cómo puede contribuir una intervención para aumentar el acceso y control de los recursos por parte de las mujeres?
4. ¿Qué beneficios reciben, tanto mujeres como hombres, del trabajo productivo, reproductivo y comunitario y del uso de los recursos?
5. ¿Sobre qué beneficios tienen control?
6. ¿Cómo puede aumentarse el acceso y control de las mujeres a los beneficios?

Por esta razón el análisis de género estudia dichos aspectos, distinguiendo claramente las implicancias de la falta de acceso a los recursos y la falta de control sobre ellos.

El **acceso** se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio de los recursos. El **control** se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión. La posición subordinada de las mujeres puede limitar el acceso y restringir el control sobre los recursos y beneficios de una acción o intervención. Es conocido el

¹⁰⁰ Tomado de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer (1998). Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. España, p. 46. Recuperado de https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_genero_es.pdf



hecho de que muchas iniciativas para el desarrollo no necesariamente brindan las mismas oportunidades a hombres y mujeres, como consecuencia tampoco participan de los resultados obtenidos y los beneficios. Por ejemplo, las mujeres pueden llegar a tener acceso a un recurso como la tierra, pero no siempre pueden decidir sobre ésta.

Acceso a recursos	Control de los recursos
El acceso a los recursos y beneficios de cualquier intervención se refiere a la posibilidad de su uso.	El control implica poder de decisión sobre los mismos.

Oportunidades, participación en las decisiones y en los beneficios

Las **oportunidades** son las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida.

La participación en la toma de decisiones que realizan mujeres y hombres revela las desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia. Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional, permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida. Para ello, es importante crear oportunidades para la participación plena y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer diario.

Los **beneficios** son las retribuciones finales (económicas, sociales, políticas y psicológicas), que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen, por ejemplo, la satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

Teniendo en cuenta las herramientas conceptuales descritas para el análisis de género (condición, posición, necesidades prácticas, intereses estratégicos, acceso y control de recursos, oportunidades, participación y beneficios), presentamos a continuación una lista de acciones que requiere la aplicación de estas herramientas y mediante las cuales es posible obtener un diagnóstico que exprese la real situación de las personas destinatarias de las políticas públicas:



Preguntas orientadoras para el análisis de oportunidades, participación en las decisiones y en los beneficios

1. ¿Qué oportunidades tienen mujeres y hombres?
2. ¿De qué beneficios disfrutan mujeres y hombres?
3. ¿Quién participa y toma las decisiones?
4. ¿Cómo lo hace?
5. ¿En qué lugares y espacios?



Pasos para el análisis de género¹⁰¹

a) Pasos fundamentales

1. Recoger información desagregada por sexo y otras variables clave (como por ejemplo la pertenencia étnica, discapacidad o edad), en los espacios seleccionados (como el hogar o los servicios públicos), que sean pertinentes a la intervención.
2. Evaluar la división sexual del trabajo y los patrones de toma de decisiones, es decir, identificar quién hace qué dentro del hogar, la comunidad o el lugar de trabajo, y quién toma las decisiones relevantes.

¹⁰¹ Tomado de Organización Panamericana de la Salud (2011). Curso virtual Género y salud. Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas. Recuperado de <https://cursospaíses.campusvirtualsp.org/course/view.php?id=149§ion=5>



3. Determinar quién tiene/tendrá acceso y control sobre los recursos, bienes y beneficios existentes y los que se asociarán con la intervención.
4. Evaluar las necesidades prácticas y estratégicas de género de cada sexo, en distintas edades y contextos socio culturales, así como sus respectivas prioridades, vulnerabilidades y fortalezas para reclamar sus derechos en el ámbito de la intervención. Las satisfacciones de tales necesidades se constituirán en los objetivos de género de la intervención.

b) Pasos complementarios

5. Examinar la diversidad y complejidad de las relaciones de género en el contexto causal de otras relaciones sociales, y la forma en que tal complejidad restringe o brinda oportunidades para el abordaje de las desigualdades de género.
6. Identificar las barreras y restricciones diferenciales que impedirían a uno u otro sexo participar y beneficiarse equitativamente de la intervención.
7. Desarrollar estrategias para encarar las barreras y restricciones identificadas, incluir tales estrategias en el diseño y la ejecución de la intervención, y asegurar que tales estrategias se adapten al contexto y se doten de recursos apropiados.
8. Evaluar la capacidad del grupo coordinador/ejecutor de la iniciativa (incluyendo socios o contrapartes titulares de deberes) para integrar una perspectiva de igualdad de género a través del ciclo programático (planificación, implementación y monitoreo de la intervención); y desarrollar estrategias para fortalecer esa capacidad.
9. Evaluar el potencial de la intervención para catalizar el empoderamiento de las mujeres (y/o de los hombres, según el caso), para abordar sus



necesidades prácticas y estratégicas de género, y transformar las relaciones de género.

10. Elaborar indicadores de género para monitorear la participación, los beneficios, la eficacia de las estrategias de promoción de igualdad de género, y los cambios en las relaciones de género.

3.3 Pautas para incorporar el enfoque de género en la gestión pública¹⁰²

Para efectos del curso y considerando el ciclo de la gestión pública, se han identificado seis dimensiones para transversalizar el enfoque de género:

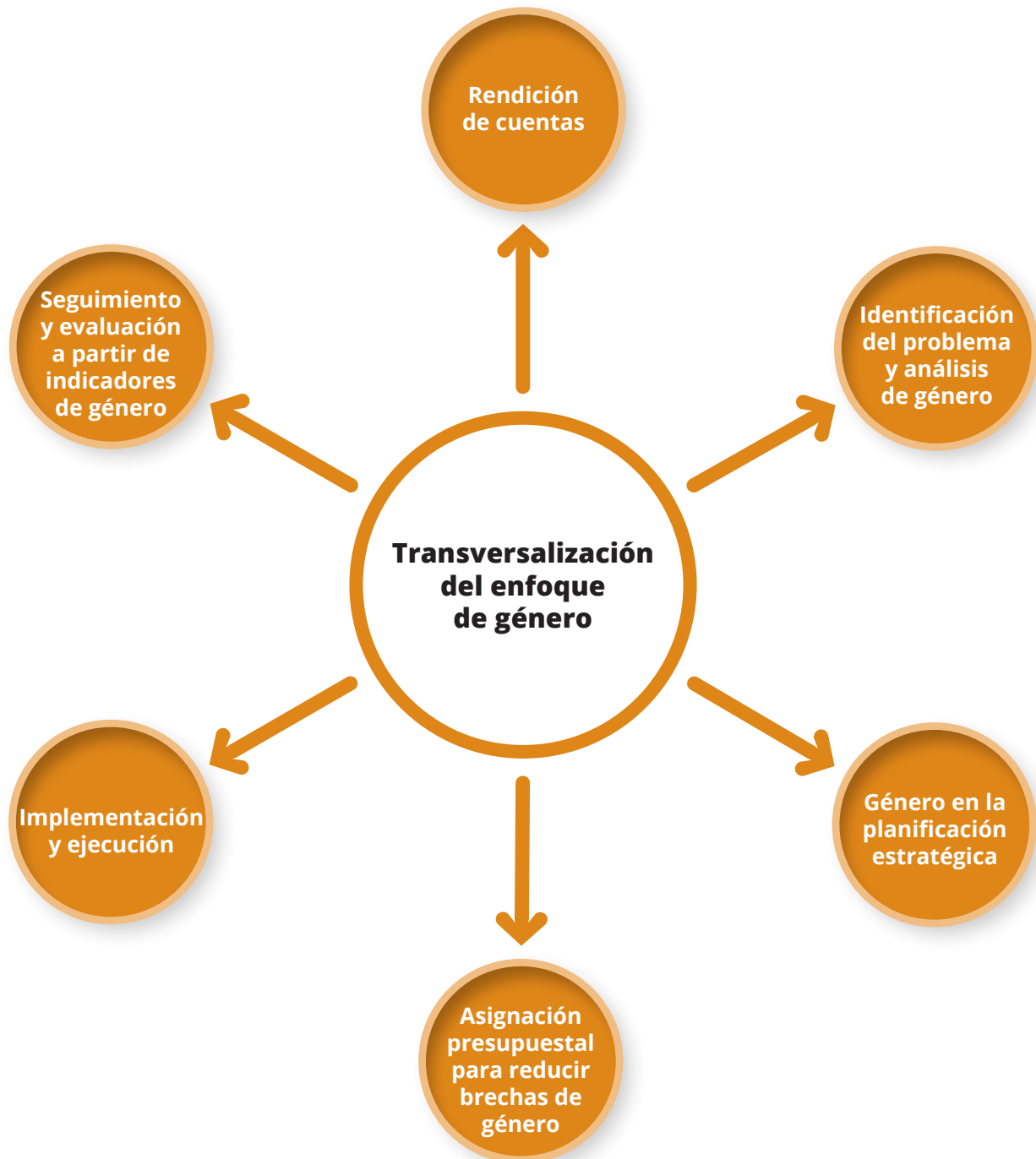
- Identificación del problema y diagnóstico de género,
- Planificación estratégica,
- Asignación presupuestal,
- Implementación y ejecución,
- Seguimiento y evaluación.
- Rendición de cuentas

¹⁰² Para desarrollar este subtítulo se revisaron principalmente las siguientes fuentes:

- Secretaría General Iberoamericana (2016). Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana. Recuperado de <https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf>
- AECID (2015). Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género". Recuperado de <http://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20AECID/GU%C3%8DA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>
- Movimiento Manuela Ramos (2013). Transversalidad de género. Un recorrido de conceptos y herramientas básicas. Recuperado de <https://docplayer.es/13838424-Capitulo-uno-genero-transversalidad-de-genero-un-recorrido-de-conceptos-y-herramientas-basicas-manual-autoridades-indd-1-29-05-13-01-52.html>



Gráfico N° 10: Transversalización del enfoque de género en el ciclo de la gestión pública



Estas dimensiones, abarcan las áreas principales en las cuales deben explicitarse las consideraciones de género, para asegurar su incorporación de manera formal. Para integrar el enfoque de género en cada una de las dimensiones se debe partir de las competencias específicas del sector o nivel de gobierno, y analizar las oportunidades y necesidades, tanto al interior de la organización, como respecto a la población destinataria a la cual dirige sus acciones (programas, bienes o servicios).

Se recomienda analizar previamente la capacidad institucional para realizar esta labor, observando los factores internos y externos que pueden contribuir o dificultar las acciones, las capacidades técnicas necesarias, la disponibilidad de recursos financieros y los acuerdos, responsabilidades y procedimientos que se requieren, y prever la coordinación interinstitucional que se tendrá que darse.

A continuación, se analiza cada componente

3.3.1 Identificación del problema y análisis de género

El análisis de género permite evidenciar las desigualdades y las brechas en el acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios entre mujeres y hombres.

A través del análisis de género se busca identificar en contextos socio culturales específicos:

- Las áreas críticas de desigualdad de género relacionadas con el problema;
- La forma como estas desigualdades afectan y pueden ser afectadas por ciertas intervenciones;
- Los factores que contribuyen a estas desigualdades; y
- Las estrategias más adecuadas para el abordaje de tales desigualdades.

Su centro de interés no se refiere a las mujeres o a los hombres per se, sino a las relaciones sociales -y, en particular, las relaciones de poder- que construyen y mantienen las desigualdades de género¹⁰³.

¹⁰³ Tomado de Organización Panamericana de la Salud (2011). Curso virtual Género y salud. Análisis de género: bases conceptuales y metodológicas. P. 1. Recuperado de <https://cursospaíses.campusvirtualesp.org/course/view.php?id=149§ion=5>



Considerando las herramientas descritas para el análisis de género, se proponen algunas preguntas orientadoras para iniciar este proceso en las entidades públicas:

Este cuadro facilita la verificación interna al momento de diseñar alguna intervención como programas, proyectos o servicios. El cuadro de descripción de la información ayudará a ordenar la información encontrada por cada pregunta. Es importante tomar en cuenta las recomendaciones sobre las fuentes de información, estas no son las únicas, pueden existir diversas personas, entidades o actores estratégicos que sean valiosas para brindar la información en esta etapa.

Aspectos a tener en cuenta para el análisis de género	Fuentes de información recomendadas	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		SI	NO	Mujeres	Hombres
¿La población beneficiaria se describe a través de datos desagregados por sexo?	<p>Esta información se puede obtener de la revisión de fuentes estadísticas del INEI o de entidades relacionadas a la intervención.</p> <p>Se debe contemplar otro tipo de información aparte de los datos por sexo, como edad, pertenencia étnica, área de residencia, entre otras. Considerar esto ayuda a focalizar las intervenciones y el impacto.</p>				

Aspectos a tener en cuenta para el análisis de género	Fuentes de información recomendadas	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		SI	NO	Mujeres	Hombres
Describe los roles de género y la división sexual del trabajo de hombres y mujeres	<p>Esta información se puede obtener de reuniones con agentes comunitarios, organizaciones sociales de base, organizaciones de mujeres, entidades públicas relacionadas al tema de la intervención. Es información cualitativa.</p> <p>También se puede obtener información cuantitativa a través de la revisión de fuentes como la ENAHO, ENDES y otros documentos que analicen estos aspectos de manera cuantitativa.</p>				
¿Se han identificado las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres?	Esta información se puede obtener de la aplicación de encuestas al público objetivo; estudios locales o regionales; estadísticas con enfoque de género.				
¿Existen diferencias entre mujeres y hombres en el acceso de los recursos, bienes y servicios que presta la entidad?	Esta información se puede obtener de estados situacional del problema y de las evaluaciones del POI o PEI de las entidades que permitan observar a la población beneficiaria final de las intervenciones. Se pueden hacer encuestas sobre acceso al servicio, grupos focales o entrevistas.				



Aspectos a tener en cuenta para el análisis de género	Fuentes de información recomendadas	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		SI	NO	Mujeres	Hombres
¿Qué causas o factores generan dichas diferencias entre mujeres y hombres?	Esta información se puede obtener de entrevistas, encuestas o grupos focales con actores clave relacionados al tema de la intervención y con beneficiarios/as finales.				
¿Quién participa y toma las decisiones en el hogar y la comunidad? ¿Cómo lo hace?	Esta información se puede obtener de entrevistas, encuestas o grupos focales con beneficiarios/as finales de la intervención.				

3.3.2 Planificación estratégica (PEI, POI, PESEM, PDC)

El enfoque de género deberá ser incorporado en todas las fases y etapas del proceso de planificación estratégica. Para ello, se debe tomar en cuenta la visión y misión de la entidad, así como los instrumentos de gestión de alcance nacional, regional y local, alineados a las políticas de igualdad de género y no discriminación.

En esta etapa se definen de los objetivos y acciones para atender las desigualdades de género identificadas. Las acciones identificadas para atender el problema, a partir del análisis de género, se organizan en los respectivos planes (PESEM, PEI, POI, PDC) considerando su temporalidad. Los planes estratégicos, regionales, sectoriales, multianuales y operativos deben estar alineados a la Política Nacional de Igualdad de Género y articulado a la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

Toda intervención pública que se planifique debe estar contemplada en el Plan Operativo de la entidad. En el diseño y planificación de cualquier intervención pública se recomiendan, a continuación, algunas preguntas orientadoras y acciones estratégicas:

Aspectos a tener en cuenta para la planificación estratégica	Recomendaciones para el desarrollo de la planificación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Los objetivos para la igualdad de género aprobados han sido explicitados en la misión, visión, objetivos y planificación estratégica de la entidad?	<p>Analiza la relación que existe entre los objetivos estratégicos de la entidad, contenidos en sus principales documentos de gestión, y los objetivos de igualdad de género de la Política Nacional de Igualdad de Género y otras normas relacionadas (como la LIO, el Acuerdo Nacional, la Guía metodológica para elaboración de Políticas Públicas de CEPLAN, la Política de Gobierno, entre otras).</p> <p>Habiendo revisado los instrumentos de planificación en relación con las normas y políticas de género, se debe buscar el alineamiento entre ambas, para incorporar objetivos, metas y estrategias para el cierre de brechas. Este relacionamiento debe ser evidente en el Plan Estratégico Institucional (PEI), el Plan Anual Operativo (POI), el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) y en el Plan Regional de Desarrollo Concertado.</p>				



Aspectos a tener en cuenta para la planificación estratégica	Recomendaciones para el desarrollo de la planificación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se contemplan acciones afirmativas dirigidas a crear condiciones de equidad e igualdad de oportunidades para equiparar la situación inicial de las mujeres u hombres?	Si en el diagnóstico se identificaron desigualdades o brechas de género, se debe evaluar si ameritaría implementar alguna medida de acción afirmativa, en el marco de la intervención.				
¿Se han adoptado medidas para erradicar los estereotipos de género y prácticas discriminatorias por razones de género?	Si en el diagnóstico se identificó que existen estereotipos de género en la asignación de roles, en la división de tareas o en el contexto laboral, social o económico, se deben implementar estrategias de capacitación, difusión, sensibilización o adecuación de normas internas que se encuentran desactualizadas o que directamente no tienen enfoque de género y que permitirán crear las condiciones para erradicar acciones discriminatorias o estereotipos que podrían presentarse en el marco de la intervención.				

Aspectos a tener en cuenta para la planificación estratégica	Recomendaciones para el desarrollo de la planificación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se considera el posible impacto que la intervención va a tener sobre la carga de trabajo de mujeres y hombres?	Cuando se definan los indicadores deben considerarse las repercusiones de la intervención en aspectos como el uso del tiempo y carga de trabajo, para medir el impacto de la intervención y cómo éste cambiará la vida de mujeres y hombres al cual se dirige la intervención.				
¿Qué beneficios recibirán tanto mujeres como hombres?	Señalar claramente los beneficios relacionados con la intervención, por ejemplo “se reducen los casos de violencia familiar y sexual (...)”, “mayor acceso de los hombres a los servicios de planificación familiar (...)”, “hombres asumen mayor responsabilidad al interior del hogar (...)”, “mujeres disponen de mayor tiempo libre para actividades personales (...)”.				



3.3.3 Asignación presupuestal

El presupuesto con enfoque de género implica la programación, formulación, ejecución y evaluación del presupuesto anual o multianual, para la previsión de gastos orientados a la provisión de acciones para el cierre de brechas de género asociados a los objetivos prioritarios de la entidad. En el proceso de asignación presupuestal de cualquier intervención pública se recomiendan, a continuación, algunas preguntas orientadoras y acciones estratégicas:

Aspectos a tener en cuenta para la asignación presupuestal	Recomendaciones para la asignación presupuestal	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se han previsto los recursos presupuestales requeridos para las actividades dirigidas a reducir las brechas de género priorizadas?	Asignar recursos presupuestales suficientes para la implementación de las acciones aprobadas para la reducción de las brechas de género priorizadas.				
¿Se han programado los ingresos y gastos en función de los objetivos institucionales y metas para la reducción de las brechas de género a lograr?	Medir o evaluar la ejecución de presupuesto en función de lo programado.				

Aspectos a tener en cuenta para la asignación presupuestal	Recomendaciones para la asignación presupuestal	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se han programado y realizado acciones para la formación en género del personal?	<p>Analizar el Plan de Desarrollo de las Personas en conjunto con el área de Recursos Humanos, para incluir –si es que no lo han hecho aún- acciones de capacitación en género.</p> <p>En el caso de las intervenciones, se deben contemplar programas de desarrollo de capacidades, como parte de la intervención.</p> <p>Si bien todo el personal debe recibir capacitaciones en temas de género, el personal que se relaciona con el presupuesto debe ser un grupo especialmente considerado para que participe en estas acciones.</p>				
¿Se prevé acciones para el fortalecimiento de capacidades individuales u organizacionales de las mujeres para su participación en el proceso de toma de decisiones?	<p>Este aspecto es especialmente importante para los niveles subnacionales de gobierno. Se debe incluir en la asignación presupuestal acciones de capacitación para organizaciones con el fin de que fortalezcan sus capacidades para mejorar su participación en espacios locales de toma de decisión (comités de vigilancia y control del presupuesto participativo, espacios de rendición de cuentas, consejos de coordinación regional y local, por ejemplo).</p>				



Aspectos a tener en cuenta para la asignación presupuestal	Recomendaciones para la asignación presupuestal	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se han generado mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres en espacios de decisión local?	Es importante promover la participación de hombres y mujeres por igual en los espacios locales de toma de decisiones, por ejemplo, el espacio de preparación, concertación, coordinación y formalización del presupuesto participativo.				

3.3.4 Implementación

En la fase de implementación, se llevan a la práctica los planes y actividades aprobados, cuidando que la designación de las responsabilidades esté clara y se cuente con los recursos necesarios. Para ello es importante tener en cuenta:

Aspectos a tener en cuenta para la implementación	Recomendaciones para la implementación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Han aparecido limitaciones durante la ejecución que impiden que se realicen las actividades programadas?	Se debe identificar el tipo de limitaciones que se presentan en la implementación para tomar medidas pertinentes e inmediatas. Dependiendo de la limitación identificada se definirá una estrategia de acción. Se debe promover espacios de diálogo con actores/as externos, sobre la igualdad de género, que fortalezcan la intervención.				

Aspectos a tener en cuenta para la implementación	Recomendaciones para la implementación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se está brindando acompañamiento a los grupos de mujeres beneficiarias?	La intervención debe contemplar un área responsable de brindar acompañamiento, según los objetivos planteados, para asegurar el cumplimiento de las actividades.				
¿Se cuenta con los conocimientos necesarios a fin de implementar y monitorear las actividades?	Es importante que en los documentos institucionales de gestión se incluyan las recomendaciones previstas en las herramientas especializadas para incorporar el enfoque de género, producidas por el MIMP, como ente rector. Por ejemplo, si bien el área de Recursos Humanos conoce cómo realizar la implementación de políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, es muy importante que el instrumento que regule estas políticas considere criterios de género.				



Aspectos a tener en cuenta para la implementación	Recomendaciones para la implementación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se articula internamente y con otros niveles gubernamentales para acciones integrales?	<p>Es importante sumar esfuerzos para el logro de objetivos y tener una mirada multisectorial que se articule además a nivel territorial, alineado a las políticas nacionales.</p> <p>En el aspecto interno, la implementación de proyectos o intervenciones en el marco de la transversalización de género, no pueden ser esfuerzos aislados dentro de una entidad, requiere el involucramiento de todos los órganos (de línea, asesoramiento y apoyo).</p>				

3.3.5 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación de los indicadores y metas de reducción de las brechas de género priorizadas es necesario para mejorar y garantizar la gestión por resultados. La evaluación debe permitir conocer si las acciones emprendidas han generado cambios en la posición de las mujeres y si se han logrado los resultados previstos para tomar medidas correctivas si es necesario. Para ello se debe tener en cuenta:

Aspectos a tener en cuenta para el seguimiento y evaluación	Recomendaciones para el seguimiento y evaluación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se cuenta con herramientas para registrar datos desagregados por sexo?	<p>El seguimiento de datos en las intervenciones se puede hacer a través de herramientas que deben permitir el registro de información actualizada.</p> <p>Es importante definir qué datos vamos a recoger de manera permanente, que nos permitan observar claramente qué estamos logrando con la intervención para el cierre de brechas de género.</p>				
¿Se cuenta con un sistema de información cualitativa sobre la participación, la sensibilización y el acceso y control de las mujeres?	<p>Se pueden realizar actividades periódicas de recojo de información, como entrevistas o encuestas que permitan observar avances y dificultades en la ejecución de la intervención.</p> <p>Se debe tener claridad sobre los indicadores que permitan evaluar los resultados y el impacto social obtenido.</p>				
¿El sistema de monitoreo incluye indicadores para medir el avance en la aplicación de la transversalización de género?	<p>Se recomienda formular indicadores de género por cada brecha priorizada. Además, estos indicadores deben incorporarse al sistema de indicadores de la entidad pública.</p>				



Aspectos a tener en cuenta para el seguimiento y evaluación	Recomendaciones para el seguimiento y evaluación	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se informan los avances en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad de Género y del trabajo de los mecanismos para la igualdad de género de las entidades?	<p>Es importante recordar el compromiso de todas las entidades públicas de reportar sus avances en el marco de la Política Nacional y las actividades ejecutadas por sus mecanismos de igualdad de género.</p> <p>Estas acciones se encuentran enmarcadas en la visión del país y la política del gobierno por lo que todas las actividades, proyectos o intervenciones implementadas en este marco apuntan a un gran objetivo nacional al que las entidades deben comprometerse.</p>				
¿Se sistematizan los avances de la intervención?	<p>La implementación de la intervención debe lograr siempre un producto que puede ser un documento de sistematización de la experiencia, donde se recojan los aspectos positivos y de mejora para crear la memoria institucional y aportar a la implementación de intervenciones similares en otras entidades.</p>				

3.3.6 Rendición de cuentas

La rendición de cuenta tiene como propósito asegurar la transparencia en la actuación del Estado en cualquiera de sus niveles de gobierno, generando canales adecuados para informar los resultados de la gestión orientada a la igualdad de género. Para ello se debe:

Aspectos a considerar para la rendición de cuentas	Recomendaciones para la rendición de cuentas	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se difunden los avances alcanzados?	<p>En el ámbito subnacional existen espacios sociales de rendición de cuentas que deben identificarse y activarse haciendo uso de ellos, generando el involucramiento de la ciudadanía en los logros de la intervención.</p> <p>Del mismo modo, se deben considerar los canales tradicionales de información como las páginas de transparencia, los mecanismos de acceso a la información pública e incluir la difusión de logros en el discurso oficial de la entidad y las acciones de comunicación institucional (por ejemplo, a través de medios tradicionales como la radio o las redes sociales).</p>				



Aspectos a considerar para la rendición de cuentas	Recomendaciones para la rendición de cuentas	Cuentas con la información		Descripción de la información	
		Sí	No	Mujeres	Hombres
¿Se incorporan acciones específicas, o mecanismos para rendir cuentas sobre la igualdad de género al final de la intervención?	Al finalizar la intervención se deben elaborar los informes de gestión que incluyan tanto aspectos cualitativos como cuantitativos dirigidos a reducir alguna desigualdad de género. Estos deben estar a disposición de la ciudadanía y de otras entidades que pueden tomar como modelo una intervención exitosa.				
¿Se han previsto estrategias para que las mujeres y sus organizaciones ejerzan su derecho a la vigilancia y a la formulación de recomendaciones para mejorar las acciones?	Se deben ejecutar mecanismos de rendición de cuentas a la ciudadanía promoviendo audiencias públicas en las que puedan participar, bajo condiciones de igualdad, mujeres y hombres.				

3.4 Buenas prácticas en la transversalización del enfoque de género

Las buenas prácticas son ejemplos de procesos e iniciativas que han tenido resultados probados y reconocidos, que podría a su vez ser exitosos en otros contextos.

Desde un enfoque de género, las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias y aprendizajes de las intervenciones, y aplicarlas de manera más amplia. Pueden promover nuevas ideas o sugerir adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar los diversos impactos tanto en mujeres como en hombres.

Son buenas prácticas en o para la igualdad de género las que¹⁰⁴:

- Demuestren un abordaje integral de los factores de desigualdad y discriminación por motivos de género con la intención de modificar los órdenes institucionales, las prácticas y los discursos en los que se sustentan y reproducen.
- Estén diseñadas a partir de las necesidades e intereses de varones y mujeres en cada contexto particular y con su participación.
- Hayan previsto la difusión de sus enfoques y recursos a otros ámbitos.
- Cuenten con la voluntad política sostenida de las prácticas para la igualdad de género.
- Se fundamenten en un enfoque de derechos, justicia y equidad y reflejen la multiculturalidad de los grupos y las prioridades de desarrollo de los contextos.
- Demuestren capacidad de promover cambios de actitudes y valores culturales de las personas e instituciones involucradas.

¹⁰⁴ FLACSO (2002). Guía para la integración del enfoque de género en políticas, programas y proyectos de la OEA. Argentina, p. 148. Recuperado de [http://www.oas.org/es/cim/docs/CIMProject-Mainstreaming\[SP\].pdf](http://www.oas.org/es/cim/docs/CIMProject-Mainstreaming[SP].pdf)



A continuación, se presentan algunos ejemplos de buenas prácticas:

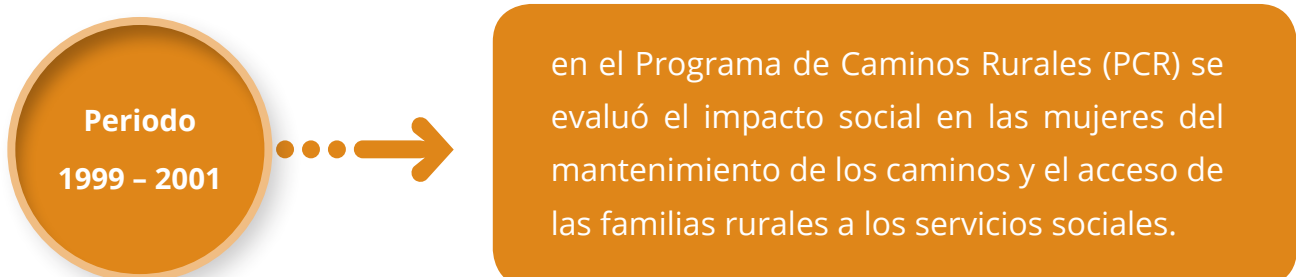


1. Experiencia Provías Descentralizado – Ministerio de Transportes y Comunicaciones¹⁰⁵

El Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural Descentralizado (PTRD) es parte de PROVIAS DESCENTRALIZADO. Es una Unidad Ejecutora del Ministerio de Transportes y Comunicaciones (MTC), encargada de las actividades de preparación, gestión, administración y ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y rural, así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y rural.

Desde el año 2006, el PTRD ha venido trabajando para la descentralización de la gestión vial, con mecanismos institucionales y financieros y fortaleciendo las capacidades locales para la mejora de la transitabilidad de los caminos rurales en el Perú, apoyando la gestión vial de los gobiernos locales a través de sus Institutos Viales Provinciales e implementando el sistema de mantenimiento permanente a cargo de microempresas locales que garantizan la sostenibilidad de las inversiones.

Entre los principales hitos de género en las etapas de proyecto se encuentran:



¹⁰⁵ Sistematización participativa de la implementación del Programa de Fortalecimiento de Género en el Programa de Transporte Rural Descentralizado – MTC. Abril 2013.

Periodo
2002 - 2006

la equidad de género estuvo incluida en los objetivos del programa, ampliando la visión de género hacia la inclusión social y la vida ciudadana en democracia. Se promovieron Microempresas de Mantenimiento Vial Rutinario (MEMV) y Comités Viales Rurales (CVR). Se editó manuales y guías de género.

Periodo
2007 - 2010

se realizó un diagnóstico de las MEMV y dos de género en Provías Descentralizado, propuesta de reajuste para instrumentos de gestión (convenio, contratos, manuales, guías y documentos del PTRD y VDL) y recomendaciones de cómo incorporar el enfoque de género. Se elaboró módulos de capacitación para operadores de la gestión contratistas y consultores, un programa empresarial para MEMV y una guía de cómo conformar MEMV.

Periodo
2011 - 2012

se expandieron acciones de género, inclusión, ciudadanía y democracia al ciclo de la gestión vial, esto es, se trabajó y validó propuestas e instrumentos para estudios, planes, obras de rehabilitación, mejoramiento, mantenimiento periódico y mantenimiento rutinario, con transferencia a los gobiernos locales. Se tiene un Plan de Acción de Género, con indicadores e instrumentos.



A diciembre 2011 existían 808 MEMV, integradas por mujeres (23%) y hombres (77%) provenientes de comunidades aledañas a las obras. Su existencia y sostenibilidad depende de los contratos obtenidos con los gobiernos locales.

Estrategia de la intervención

Se ha basado en tres principios:

- a) La construcción “sobre la marcha” de mecanismos para involucrar actores y fortalecer capacidades de género en un proceso continuo y flexible de retroalimentación de conocimientos y experiencia.
- b) Responder a los requerimientos de las experiencias piloto por medio de la asistencia técnica y el acompañamiento demostrativo desde su práctica cotidiana: aprender-haciendo.
- c) Armonizar el conocimiento sectorial con el enfoque de género, respetando la cultura organizacional de Provías Descentralizado, los Institutos Viales Provinciales y los actores locales.





Lecciones aprendidas de la intervención

1



Generar cambios institucionales en género requiere posicionar el enfoque y la práctica de género en la Alta Dirección, contar con un equipo de género en el área impulsora.

2



La continuidad de la aplicación de políticas afirmativas a favor de la inclusión de mujeres en las obras viales requiere de la voluntad política del Ministerio de Economía y Finanzas, para lograr cambios en la mentalidad de los y las tomadoras de decisión del OSCE.

3



La inclusión de políticas afirmativas a favor de la disminución de las brechas de género en el siguiente proyecto PTRD requiere que el Reglamento y Convenios con los Bancos incluya las salvaguardas y políticas de género en sus respectivas instituciones y del gobierno peruano como compromiso obligatorio.

4



Es necesario tener y aplicar indicadores de gestión institucional de género en PVD: "Lo que no se mide, no se administra". Es importante incluir en el Plan Operativo de PVD e IVP metas del Plan de Acción de Género.

5



Es conveniente y favorable trabajar el enfoque y la práctica de género articulado a otros enfoques de PVD y como tema integrado a la vida cotidiana y al ciclo vial.



2. Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) - Seguridad hídrica y la igualdad de género¹⁰⁶

El IMA a través de sus proyectos promueve el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito hídrico, a partir de un enfoque sistémico de asegurar el agua en cantidad y calidad y la participación transversal de la mujer.

El IMA tiene como estrategia fundamental para asegurar la disponibilidad hídrica la restauración del servicio ecosistémico de regulación hídrica a través de acciones de recuperación de la vegetación y el manejo de suelos. Implementa proyectos en gestión de riesgos, a partir de la reducción de la vulnerabilidad de las poblaciones con la gestión territorial y la implementación de infraestructura de defensas ribereñas para el control de inundaciones y huacos. Para satisfacer la demanda inmediata de agua de parte de las poblaciones se contruyen pequeños diques de tierra o piedra con volúmenes de almacenamiento de 800 mil a 2 millones de m³. Se almacena también agua en suelo a través de la construcción de diques subterráneos en bofedales.

Estrategia para la seguridad hídrica

Proyectos de cosecha de agua

- Participación de la mujer en labores de plantaciones forestales.
- Participación de la mujer en el diseño de proyectos.
- Toma de decisiones conjunta (hombres y mujer) para la gestión de los recursos naturales.

¹⁰⁶ Presentación realizada por Hermenegildo Molina Quispe del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente, en el Foro Público "Igualdad de género y seguridad hídrica", realizado en la ciudad de Lima los días 11, 12 y 13 de junio de 2019.



En los
proyectos
de riesgos

- Trabajo conjunto entre hombre y mujer.
- Empleo para poblaciones más vulnerables socialmente.

Resultados¹⁰⁷

Los resultados positivos de rendimiento permiten que el año 2018 se asuman políticas laborales de inclusión social con la emisión de la R.D.E N° 012-2018 GR CUSCO PER IMA/DE para el incremento de puestos laborales. “Implementar la política laboral de aplicación del principio de equidad de género de la no discriminación laboral a trabajadores discapacitados, priorizando la atención de los casos sociales críticos”.

- Permitió incrementar el mercado laboral para las personas con discapacidad y casos críticos, los que equivalen a 9%
- 535 mujeres hacen el 60% de los 890 trabajadores obreros que tiene el Proyecto Río Huatanay en Cusco y Quispicanchi
- El rendimiento laboral de personas con discapacidad y personal femenino obrero, han resultado ser positivos
- Las 535 mujeres en obra, ejecutan 1.68 m³ por día
- Los trabajadores del proyecto con discapacidad auditiva y oral tienen un intérprete permanente que facilita su labor
- Gran porcentaje del personal femenino del proyecto son madres de familia (en su mayoría solteras)

¹⁰⁷ “Río Huatanay. Un proyecto piloto de obras de inclusión social”. Gobierno Regional de Cusco. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=3ZccsKvfyF0>



RESUMEN DEL MÓDULO III

- La transversalización del enfoque de género es una estrategia que permite incorporar los objetivos y procedimientos de este enfoque en las intervenciones del Estado en todos los niveles de gobierno, garantizando de esta manera el acceso igualitario de hombres y mujeres a las oportunidades y beneficios de los servicios y actividades del Estado. Se requiere para ello de un trabajo coordinado a nivel nacional, regional y local, de todos los actores estratégicos, tanto públicos como privados. La transversalización puede ser aplicada con otras estrategias, como las medidas afirmativas que buscan equiparar desventajas entre hombres y mujeres.

- Para la inclusión transversal de género es necesario lo siguiente: que el género sea parte de la agenda institucional de las políticas públicas; promover la coordinación interinstitucional; incluirlo en el proceso de planificación y asignarle los recursos necesarios; realizar acciones de monitoreo y seguimiento para superar problemas que puedan afectar el logro de los objetivos; diseñar indicadores para medir el avance de las condiciones de vida de las mujeres frente a los hombres; fomentar una cultura organizacional para la igualdad de género y rendir cuentas para mostrar la eficiencia y eficacia de las acciones realizadas.



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



RESUMEN DEL MÓDULO III

- Una herramienta clave para la transversalización del enfoque de género, es el análisis de género que va a permitir captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar y ajustar la intervención para la efectiva reducción de las desigualdades de género. Para realizar el análisis de género es necesario aplicar algunos criterios, como los que se señalan a continuación: condición y necesidades prácticas de hombres y mujeres en la sociedad; posición y necesidades o intereses estratégicos; acceso y control de recursos; oportunidades, participación en las decisiones y beneficios;
- En función al ciclo de la gestión pública se han identificado seis dimensiones para transversalizar el enfoque de género:

a) Identificación del problema y análisis de género, para identificar brechas en el acceso, uso y control de los recursos, bienes y servicios entre hombres y mujeres.

b) Planificación estratégica, aquí se definen los objetivos y acciones para abordar las desigualdades, los que deben estar considerados en los documentos de gestión, como: PESEM, PEI, POI, PDC). Los planes estratégicos, regionales, sectoriales, multianuales y operativos deben estar alineados a la Política Nacional de Igualdad de Género y articulado a la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 5

“Análisis de casos”

Trabajo grupal

Indicaciones

- Los/las participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes
- Reciben una hoja de trabajo, el cual deben analizar para dar respuesta a las siguientes preguntas:

1

Consideras que el programa ha tomado en cuenta como centro de atención a las mujeres o a los hombres y a las mujeres.

.....

2

¿En qué medida el programa beneficia a los hombres y a las mujeres?

.....

3

¿En quiénes recae la mayor parte de las responsabilidades?

.....

4

¿Toma en cuenta el acceso igualitario a las oportunidades y beneficios?

.....

5

¿Considera la carga de trabajo doméstico, productivo y las formas de expresarse de las mujeres?

.....

6

¿Propone acciones que ayuden a democratizar los roles de género?

.....

- Un representante del grupo expone sus conclusiones.

CASO 1:**Programa CUNA MÁS - MIDIS**

El Programa Nacional Cuna Más es un programa social focalizado a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), cuyo objetivo es mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 3 años de edad en zonas de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

Objetivo general

Mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 36 meses de edad en zonas en situación de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

Objetivos estratégicos:

- Diseñar e implementar servicios pertinentes y de calidad orientados al desarrollo integral de niñas y niños pobres y extremo pobres menores de 3 años de edad, involucrando a sus familias en la planificación y ejecución de actividades.
- Involucrar la participación de la comunidad, la sociedad civil, el sector privado y entidades de gobierno, en la gestión y financiamiento de servicios orientados a la atención integral de la primera infancia, fundamentalmente en zonas de pobreza y pobreza extrema.
- Ampliar la cobertura de los servicios a la infancia temprana focalizados en zonas de pobreza y pobreza extrema.

El ámbito de intervención es nacional. Cuna Más ha intervenido en 1078 distritos de zonas urbanas y rurales de pobreza y pobreza extrema.

La atención integral se busca a través de intervenciones articuladas y complementarias destinadas a asegurar el desarrollo y bienestar de niñas y niños usuarios del servicio que se brinda de lunes a viernes, durante 8 horas diarias en los CIAI, centros de cuidado diurno y hogares de cuidado diurno y está organizada en los siguientes componentes:

- Componente de atención alimentaria y nutricional
- Componente de cuidado de la salud infantil
- Componente de aprendizaje infantil
- Componente de trabajo con familias



La modalidad de intervención comprende el Servicio de Cuidado Diurno y Servicio de Acompañamiento a Familias.

A través del servicio de Cuidado Diurno se brinda atención integral a niñas y niños entre 6 a 36 meses de edad, que viven en zonas de pobreza y pobreza extrema y requieren de atención de sus necesidades básicas de salud, nutrición, seguridad, protección, afecto, descanso, juego, aprendizaje y desarrollo de habilidades.

El servicio de acompañamiento a familias se realiza a través de visitas a hogares y sesiones de socialización e interaprendizaje en locales comunales implementados por el programa, con la finalidad de promover el desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, capacidades y prácticas de cuidado de aprendizaje de las familias madre, padre cuidador principal para mejorar el desarrollo infantil de los niñas y niños menores de 36 meses en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema. El servicio contempla las siguientes actividades:

- Brindar orientaciones sobre prácticas de cuidado y aprendizaje a las familias rurales.
- Facilitar experiencias de aprendizaje entre el cuidador principal (madre/padre/ otros) y la niña o niño/hija o hijo menor de 36 meses.
- Promover el intercambio de experiencias entre familias y niñas y niños usuarias.
- Vigilar y monitorear el crecimiento y desarrollo del niño, la calidad del entorno físico, social y emocional del hogar y la aplicación de prácticas de cuidado y aprendizaje infantil.
- Facilitar materiales educativos a los padres/madres/cuidadores y niñas o niños para promover el juego y el aprendizaje.
- Derivar los casos en situación de riesgo y/o vulnerabilidad a otras instituciones del Estado.

El Programa Cuna Más se aplica bajo un modelo de cogestión Estado- Comunidad a través de los Comités de Gestión (CG), órganos conformados por miembros de la comunidad para la administración de los servicios Cuna Más. Sobre la base de un modelo de cogestión Estado – comunidad, el Programa Nacional Cuna Más (PNCM) brinda capacitación y acompañamiento técnico en temas de salud, nutrición, prácticas de cuidado y aprendizaje infantil temprano. Asimismo, transfiere recursos a los CG para la prestación de los servicios.

CASO 2:**Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”**

“Jóvenes Productivos” es el resultado de la iniciativa del gobierno orientada a trabajar por los jóvenes, sobre todo de aquellos que están desempleados, en situación de pobreza y pobreza extrema. El Programa busca insertarlos al mercado laboral y generar emprendimientos para el desarrollo de un trabajo digno e independiente.

Es un programa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que facilita el acceso de los jóvenes al mercado laboral formal a través de capacitación laboral, asistencia técnica para el emprendimiento e intermediación laboral.

- Brinda formación laboral gratuita.
- Facilita el acceso al mercado laboral de los jóvenes.
- Apoya el emprendimiento juvenil.
- Desarrolla capacidades para la generación de negocios en zonas urbanas y rurales.

En el marco del nuevo gobierno, “Jóvenes Productivos” no solo busca la inclusión de los jóvenes vulnerables, discriminados por su condición de etnia, género y/o discapacidad sino, también, busca la “inclusión laboral” de los jóvenes rurales y urbanos.

El programa busca que el diálogo y/o el consenso sean la herramienta principal para mejorar la condición de los jóvenes. Además, busca que las políticas de empleo juvenil sean articuladas con los gobiernos, con los empresarios y con los trabajadores.

“Jóvenes Productivos” busca contribuir a canalizar los recursos del Estado y de diversas fuentes que están destinadas a otorgar prestaciones de capacitación, con orientación a aumentar la tasa de inserción en el mercado formal de jóvenes en pobreza y extrema pobreza. En ese sentido, se hará efectiva la generación de oportunidades de empleo en los jóvenes de los 24 departamentos.

Jóvenes Productivos interviene a nivel nacional, atendiendo los distritos más pobres del país.

Pueden participar:

- Jóvenes de 15 a 29 años de edad
- Jóvenes desempleados
- Jóvenes en situación de pobreza y pobreza extrema



Intervención del programa

El programa interviene en las áreas urbanas y rurales del País. La priorización de las zonas de intervención estará de acuerdo a variables como: desempleo Juvenil, pobreza juvenil, pobreza extrema juvenil.

Ámbitos de acción

En el ámbito urbano, el programa interviene con capacitación técnica e inserción laboral, orientando su acción al empleo dependiente e independiente y al emprendimiento de negocios, facilitando incluso el capital inicial de trabajo.

En el ámbito rural, el programa interviene con capacitación técnica productiva, orientando su acción al empleo independiente, promoviendo la implementación de centros de producción y desarrollando emprendimientos productivos.



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 6

"Análisis de casos"

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Los y las participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

2

Reciben el caso a trabajar.

3

Dan lectura y analizan el caso recibido, identificando:

- ¿En la identificación de las causas del problema se tuvo en cuenta el enfoque de género? Si no ha sido considerado, ¿qué aspectos vinculados a los criterios de análisis de género permitirían explicar mejor la situación?
 - ¿El problema que pretende resolver el programa afecta por igual a mujeres y hombres?
 - ¿Se ha tenido en cuenta posibles impactos diferenciados entre mujeres y hombres?
 - El programa ¿favorece la participación equitativa de mujeres y hombres?
 - ¿Considera que se podría proponer algunas actividades que estén dirigidas a cerrar las desigualdades de género, que no han sido consideradas por el programa?
-

4

Al finalizar y de manera voluntaria, los y las participantes comparten su trabajo en plenaria y señalan qué aspectos, por lo general, no son considerados en las intervenciones de las entidades públicas.

5

El/la docente cierra la sesión con una reflexión final sobre el tema.



CASO:

PROJoven. Apoyo a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral del Perú¹⁰⁸

Estado situacional:

- En el año 2002, las tasas de desempleo y subempleo fueron 9.7% y 41.9% respectivamente. Sin embargo, para los jóvenes entre 14 y 24 años estas tasas se elevan. El desempleo representó el 14.6% para los hombres y 18 % para las mujeres de ese grupo etáreo. Similar aumento se registra en el caso del subempleo: 50.7% en el caso de los hombres y 50.9% para las mujeres. Adicionalmente, estas tasas son mayores para los jóvenes que provienen de hogares pobres.
- Los problemas de inserción de los jóvenes pobres están relacionados con aspectos tanto de demanda como de oferta de trabajo. Por ello, cuando el mercado racionaliza los puestos de trabajo adecuados lo hace en función de la calidad de la oferta de trabajo, i.e., de las características de los trabajadores. En estas circunstancias, los jóvenes pobres están en desventaja porque poseen escasas o nulas calificaciones debido a la deficiente educación secundaria recibida, a sus escasas oportunidades de capacitación post secundaria de calidad y a su carencia de experiencia laboral previa relevante.
- La tasa de deserción para la educación secundaria es baja y es similar entre jóvenes no pobres y pobres; sin embargo, estos últimos presentan mayores tasas de atraso escolar. Pero la principal diferencia se encuentra en la calidad de la educación que uno y otro grupo recibe ya que los centros educativos de mayor calidad no están al alcance de las posibilidades económicas de los más pobres. La baja calidad de la educación secundaria no permite una adecuada formación y entonces, la adquisición de destrezas y/o actitudes laborales que mejoren la perspectiva de estos jóvenes en el mercado laboral se encuentra fuertemente relacionada con la posibilidad de acceder a entrenamiento o capacitación post secundaria
- La falta de correspondencia entre la capacitación técnica y las características de la estructura productiva del país llevan a grandes ineficiencias, pues los estudiantes y trabajadores no reciben una capacitación consistente con los requerimientos del aparato productivo. Esto, a su vez, reduce sus probabilidades de encontrar un empleo, aumenta el tiempo de desempleo y reduce la competitividad de las empresas. Esta desarticulación entre entidades y empresas de capacitación y formación tanto públicas como privadas perjudican a los jóvenes de hogares pobres que recibieron poca educación y capacitación de baja calidad, lo que los coloca en desventaja con otros grupos etáreos para encontrar un trabajo adecuado.

¹⁰⁸ Adaptado de los documentos: Evaluación de impacto de la Octava Convocatoria [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BB2334A166CB74A405257DC50058F59C/\\$FILE/200709270014_4_2_0.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BB2334A166CB74A405257DC50058F59C/$FILE/200709270014_4_2_0.pdf) y de La experiencia PROJoven: apoyo a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral del Perú. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/boi139i.pdf

- Estos aspectos unidos a la todavía difícil situación que se atraviesa en el Perú en materia económica, entre otras razones a las exigencias de transformación tecnológica y financiera frente a un mercado internacional competitivo, generan un escenario nada favorable para la empleabilidad de estos trabajadores/as.
- A esto se suman las condiciones precarias en la que trabaja la gran mayoría de este grupo poblacional debido principalmente a la necesidad de obtener algún ingreso económico que les permita solventar sus gastos y/o aportar a la economía del grupo familiar.
- Las malas condiciones en que trabaja la gran mayoría de los jóvenes se pueden observar en el bajo nivel de cobertura que presentan, tanto en términos de previsión como de salud. Es así como un análisis de las cifras disponibles para Lima Metropolitana permite concluir que, del total de la PEA comprendida entre 14 y 25 años, solo el 37.5 % se encuentra afiliada a algún sistema de prestaciones de salud, frente a un 50 % para el total de la PEA. En el caso de la cobertura previsional, el problema se torna más grave, debido entre otras razones a la urgencia de los jóvenes de satisfacer sus necesidades inmediatas. Es así como solo el 12.7 % del total de la PEA juvenil se encuentra afiliada a un Sistema de Pensiones o es Pensionista del Estado, frente al 30 % que alcanza esta cifra en el caso de la PEA total. (Estos datos sobre cobertura de salud y previsional fueron obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares: ENAHO 1995).

Sobre PROJoven

- El problema principal al que responde el Programa es el reducido acceso que tienen los jóvenes pobres al mercado laboral formal.
- Tiene por finalidad facilitar el acceso de jóvenes de escasos recursos al mercado de trabajo, proporcionándoles capacitación y experiencia laboral en ocupaciones de calificación inicial demandadas por el sector productivo.

Asimismo, se propone: i) mejorar la inserción de los jóvenes a redes sociales más amplias que aumenten sus posibilidades de empleo y ii) elevar el nivel de competencia y eficiencia del mercado de capacitación, logrando una mayor interacción entre las instituciones de capacitación y las necesidades del sector productivo demandante de fuerza laboral.

- Como indicadores verificables: i) el programa luego del proceso de capacitación los y las jóvenes beneficiarios exhiban tasas de ocupación y niveles de ingreso superiores a los de un grupo de control comparable no beneficiado por el programa y ii) el tiempo de búsqueda de empleo debería ser menor y las mujeres beneficiarias del programa deberían incrementar su participación en ocupaciones tradicionalmente masculinas.



- Está orientado a jóvenes de ambos sexos entre 16 y 24 años, provenientes de estratos socioeconómicos de bajos ingresos, con bajo nivel de instrucción, con escasa o nula experiencia laboral y que se encuentren en situación de desempleo, subempleo o inactividad forzosa.
- El Programa consta de dos fases: la fase técnica, que está a cargo de entidades de capacitación (ECAP) contratadas por el Programa para dar los cursos y tiene una duración aproximada de 3 meses (el límite de la duración de los cursos es de 300 horas) y la fase laboral que se realiza en empresas del sector privado y también tiene una duración de 3 meses.
- Inmediatamente después de la capacitación técnica, la ECAP se compromete a colocar al beneficiario en alguna empresa para que realice 3 meses de prácticas laborales remuneradas por la misma empresa y relacionadas con el curso que estudió para que de esta manera ponga en práctica los conocimientos adquiridos en la fase técnica.
- La mayor parte de los cursos que los jóvenes han estudiado pertenecen a las ramas de la producción (75%) y dentro de estas, predominan claramente los cursos de confecciones (46% del total de cursos). También son importantes las ramas de carpintería en madera, metal mecánico, panadería y elaboración de calzado. Dentro del sector servicios (25% del total de cursos), la mayoría de cursos ha sido de comercio al por menor (cajeras, vendedores, promotores, reponedores de súper mercados), pero también han sido importantes los cursos de informática, cosmetología y asistentes de oficina
- En el caso de las mujeres con hijos, se brinda un subsidio adicional por cada niño menor de cinco años, a fin de promover su participación en el programa¹⁰⁹.
- Las ECAP ofrecen cursos orientados por las necesidades y deseos de los jóvenes estudiantes, que no necesariamente coinciden con las del sector productivo; por ello el programa busca revertir esta situación, proporcionando mano de obra preparada de acuerdo a los requerimientos de las empresas peruanas, principalmente de las pequeñas y medianas.

¹⁰⁹ <http://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/propensity-score-matching-re-evaluando-projoven.pdf>. Re-evaluando PROJoven: Propensity Score Matching y una evaluación Paramétrica. 2003.

- Durante los cinco años los beneficiarios recibirán un estipendio para sufragar sus gastos de movilidad y alimentación para asistir al curso y, además, un seguro médico pagado por el programa durante la fase de capacitación. Durante la fase práctica el seguro corre a cargo de la empresa que toma al joven como practicante. En esta etapa, los beneficiarios no reciben un estipendio, pero tienen derecho a una subvención pagada por las empresas; además reciben visitas domiciliarias para resolver conflictos de los beneficiarios.
- En la primera convocatoria del programa, fueron acreditados 2 579 jóvenes que cumplían con los requisitos de focalización previamente establecidos. Un 55 % de este total, eran mujeres y cerca de los dos tercios de la población estaba concentrada en el segmento de menores a 20 años de edad.

	15-17	18-20	21-23	24 a más	Total
Hombres	269	463	308	117	1 157
Mujeres sin hijos	311	530	243	54	1 138
Mujeres madres	12	87	124	74	297
Total	592	1080	675	245	2592

Fuente: Estadísticas PROJoven

- En cuanto al nivel educativo, la gran mayoría de jóvenes registrados ha completado su educación secundaria, a pesar de no ser este un requisito a fin de ser considerado como población beneficiaria.
- Los cursos estuvieron dirigidos al área de confecciones, mecánica y electricidad, seguridad y Vigilancia, administración y computación, construcción, textiles, calzado, metalmecánica, comercio, entre otros.



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 7

“Analizando el Presupuesto Institucional”

Trabajo grupal

Indicaciones

- Los/las participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.
- Reciben la hoja de trabajo “Plan Operativo Institucional consolidado con programación física” la que deben analizar para dar respuesta a las siguientes preguntas:

1

¿En el Plan Operativo Institucional del año en curso de la entidad se incluye alguna actividad operativa o tarea de actividad operativa, orientada a la reducción de la desigualdad de género?

Si la respuesta es “Sí”, debe mencionarlas indicando:

- El Lineamiento de Política Nacional de Igualdad de Género con la que se relacionan.
- Señalar el presupuesto asignado.
- Desigualdad de género a la que se dirige la AO.

Si la respuesta es “NO” pasar a la siguiente pregunta.

Actividad operativa (AO)	Tarea	Lineamiento de Política con que se relaciona	Presupuesto asignado	Desigualdad de género a la que se dirige la AO

2

Proponga al menos dos actividades operativas con tareas vinculadas, orientadas a la reducción de la desigualdad de género, que no hayan sido consideradas en el POI y que usted considere que deberían ser incluidas o priorizadas.

3

Un representante del grupo expone las conclusiones.



Organismo de la Participación Política y Ciudadana	Formato	
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL CONSOLIDADO CON PROGRAMACIÓN FÍSICA	
Periodo del PEI	2018-2021	
Nivel de gobierno	Nacional	
Sector	033- Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Pliego	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Unidad ejecutora	033 - Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Centro de costos	GERENCIA GENERAL - GG	
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional en la OPPC	
Acciones estratégicas institucionales	Procesos y procedimientos supervisados en la entidad	
Programa presupuestal	Mejora de la eficiencia de los procesos e incremento de la participación de la ciudadanía	Producto/acción común/proyecto y actividad
Categoría presupuestaria	Programa presupuestal	Actividad presupuestaria:



No	Actividad operativa/Tarea	Medición Unidad de medida
I	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	
1.1	Actividad: Conducción y orientación de la gestión institucional	Reporte
1.1.1	Conducir y orientar la gestión institucional	Reporte
1.1.2	Velar por el cumplimiento de normas legales e internas	Reporte
1.2	Actividad: Aprobación de convenios	Convenios
1.2.1	Suscribir convenios de cooperación	Convenios
1.2.2	Actividad: Presentación de la elaboración, monitoreo y evaluación de planes institucionales por Órganos	Formato
1.2.3	Elaborar los Planes Operativos del órgano	Formato
1.2.4	Monitorear la ejecución de actividades operativas, metas físicas e indicadores del Plan Operativo Institucional	Formato
1.3	Coordinación para la mejora de la gestión institucional	Documento
1.3.1	Realizar la supervisión de la implementación de lineamientos de política dispuestos por la Alta Dirección	Documento

Meta financiera Anual	Programación física												Meta física anual
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
403 870.50			1			1			1			1	4
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
				1				1		1			3
269 247.00			1			1			1			1	4
			1			1			1			1	4
67 311.75		1	1		1	1		1	1		1	1	8
		1	1								1		3
		1	1		1	1		1	1		1	1	8
304 999.50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
		1			1			1		1		1	5



Organismo de la Participación Política y Ciudadana	Formato	
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL CONSOLIDADO CON PROGRAMACIÓN FÍSICA	
Periodo del PEI	2018-2021	
Nivel de gobierno	Nacional	
Sector	033- Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Pliego	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Unidad ejecutora	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Centro de costos	GERENCIA CORPORATIVA DE POTENCIAL HUMANO	
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional de la OPPC	
Programa presupuestal	Mejora de la eficiencia de los procesos e incremento de la participación de la ciudadanía	Producto/acción común/proyecto y actividad
Categoría presupuestaria	Programa presupuestal	Actividad presupuestaria:



N°	Actividad operativa/Tarea	Medición Unidad de medida
II	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	
2.1	Actividad operativa: Formulación de Planes Especializados y de Acción	Plan
2.1.1	Formular el Plan de Desarrollo de Personas Anual con enfoque de género e interculturalidad	Plan
2.1.2	Formular el Plan de Bienestar Anual	Plan
2.2	Actividad operativa: Desarrollo del factor humano	Reporte
2.2.1	Realizar la supervisión y seguimiento del PDP	Reporte
2.2.2	Ejecutar capacitaciones adicionales al PDP para abordar los estereotipos de género y desigualdades identificadas en la institución	Reporte
2.2.3	Acciones asociadas al reconocimiento y desarrollo del personal	Reporte
2.2.4	Acciones asociadas al Plan de Implementación de Políticas de Género en la OPPC	Reporte
2.3	Actividad operativa: Bienestar del factor humano	Taller
2.3.1	Reportar las atenciones médicas y del lactario institucional	Reporte
2.3.2	Promover y gestionar actividades asociadas al Plan de Trabajo establecido por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OPPC	Evento
2.3.3	Diseñar e implementar la encuesta de Clima Laboral para la igualdad de género de la entidad.	Encuesta

Meta financiera Anual	Programación física												Meta física anual
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
225 531.00		1	1										2
			1										1
		1											1
902 124.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
			1			1			1			1	4
												1	1
		1				1			1			1	4
1 127 655.00							1					1	2
			2			2			2			2	8
			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
									1				1



Organismo de la Participación Política y Ciudadana	Formato	
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL CONSOLIDADO CON PROGRAMACIÓN FÍSICA	
Periodo del PEI	2018-2021	
Nivel de gobierno	Nacional	
Sector	033- Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Pliego	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Unidad ejecutora	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Centro de costos	GERENCIA DE COMUNICACIONES Y RELACIONES CORPORATIVAS - GCRC	
Objetivo Estratégico Institucional	Fortalecer la gestión institucional de la OPPC	
Acciones estratégicas institucionales	Comunicación estratégica efectiva de las actividades de OPPC	
Programa presupuestal	Mejora de la eficiencia de los procesos e incremento de la participación de la ciudadanía	Producto/acción común/proyecto y actividad
Categoría presupuestaria	Programa presupuestal	Actividad presupuestaria:



N°	Actividad operativa/Tarea	Medición Unidad de medida
III	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	
3.1	Actividad operativa: Formulación de Planes Especializados y de Acción	Plan
3.1.1	Formular y aprobar el Plan de Comunicación Interna	Plan
3.1.2	Formular y proponer el Plan de Estrategia Publicitario	Plan
3.2	Actividad operativa: Producción de publicaciones especializadas	Boletín
3.2.1	Elaborar, editar, producir y publicar el boletín de participación política	Boletín
3.3	Actividad operativa: Comunicación Institucional Externa	Publicaciones
3.3.1	Elaborar y difundir notas de prensa, entrevistas e informes	Publicación
3.3.2	Gestionar y difundir información en las redes sociales	Publicación
3.3	Actividad operativa: Comunicación Institucional Interna	Reporte
3.3.1	Difundir actividades, mensajes y políticas al público interno	Reporte
3.3.2	Actualizar la intranet	Reporte

Meta financiera Anual	Programación física												Meta física anual
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
52 490.97		2											2
		1											1
		1											1
262 454.85		2 000		2 000		2 000		2 000		2 000		2 000	12 000
		2 000		2 000		2 000		2 000		2 000		2 000	12 000
349 939.80	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	156
	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	156
	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	2 400
174 969.90	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	1 500
	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	1 500
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12



Organismo de la Participación Política y Ciudadana	Formato	
	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL CONSOLIDADO CON PROGRAMACIÓN FÍSICA	
Periodo del PEI	2018-2021	
Nivel de gobierno	Nacional	
Sector	033- Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Pliego	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Unidad ejecutora	033 – Organismo de la Participación Política y Ciudadana	
Centro de costos	GERENCIA DE EDUCACIÓN CIUDADANA - GEC	
Objetivo Estratégico Institucional	Brindar el servicio de educación ciudadana a público priorizado a nivel nacional	
Acciones estratégicas institucionales	Servicio de educación ciudadana presencial programado dirigido a público priorizado a nivel nacional	
Programa presupuestal	Mejora de la eficiencia de los procesos e incremento de la participación de la ciudadanía	Producto/acción común/proyecto y actividad
Categoría presupuestaria	Programa presupuestal	Actividad presupuestaria:



N°	Actividad operativa/Tarea	Medición Unidad de medida
III	GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA	
3.1	Actividad operativa: Formulación de Planes Especializados y de Acción	Plan
3.1.1	Formular el Plan de Educación Ciudadana	Plan
3.2	Actividad operativa: Producción de materiales de educación ciudadana	
3.2.1	Elaborarlos contenidos, diseño gráfico y aprobación de los materiales de educación ciudadana	Material aprobado
3.2.2	Imprimir materiales de educación ciudadana	Material impreso
3.3	Actividad operativa: Ejecución de talleres de educación ciudadana	Taller
3.3.1	Ejecutar talleres de educación ciudadana con mujeres de organizaciones sociales de Lima Metropolitana	Taller
3.3.2	Ejecutar talleres de educación ciudadana con dirigentes y militantes de organizaciones políticas de Lima Metropolitana	Reporte
3.3.3	Ejecutar talleres de educación ciudadana a jóvenes de educación superior de Lima Metropolitana	Taller
3.3.4	Realizar encuestas de satisfacción a las instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil	Reporte

Meta financiera Anual	Programación física												Meta física anual
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
27 880.61	1												1
	1												1
34 825.76		1	1										
		1	1										
		5000	3000										
174 128.81			2	2	2	2	2	2	2	2	2		18
			2	2	2	2	2	2	2	2	2		18
				1	1	1	1	1	1				6
				1	1	1	1	1	1	1	1		8
			1			1			1				3



ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE N° 8

Análisis de caso “Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional de San Roque”

Trabajo grupal

Indicaciones

1

Los y las participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

2

Reciben el caso a trabajar.

3

Dan lectura y analizan el caso recibido, identificando:

- En la identificación de la problemática de la región ¿se ha tenido en cuenta el análisis de género?, de ser el caso ¿cuáles son los criterios de análisis de género que, desde su punto de vista, hacen falta?
 - ¿En la misión, visión, objetivos y planificación estratégica de la entidad consideran los objetivos de la Política Nacional de Igualdad de Género? Si su respuesta es negativa, realice el alineamiento que sea necesario, si su respuesta es afirmativa fundamente su respuesta.
 - ¿Se consideran acciones afirmativas dirigidas a crear condiciones de equidad e igualdad de oportunidades? Si su respuesta es negativa, proponga las acciones afirmativas que considere, si su respuesta es afirmativa fundamente su respuesta.
 - ¿Se han adoptado medidas para erradicar los estereotipos de género y prácticas discriminatorias por razones de género? Si su respuesta es negativa, proponga las medidas que considere, si su respuesta es afirmativa fundamente su respuesta.
 - ¿Las actividades estratégicas van dirigidas a reducir desigualdades o brechas de género? Si su respuesta es negativa, haga la formulación de propuestas, si su respuesta es afirmativa fundamente su respuesta.
-

4

Al finalizar un representante de cada grupo comparte los resultados del trabajo en plenaria.

CASO:**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE SAN ROQUE****I. LOS PRINCIPALES PROBLEMAS ENFRENTADOS POR EL GOBIERNO REGIONAL**

→ En el ejercicio realizado con la participación de funcionarios y servidores para identificar los principales problemas del gobierno regional, se encontraron dificultades vinculadas a la gestión institucional: planificación estratégica, organización, recursos humanos, información y proyectos de inversión, así como lo relacionado a los servicios que se brindan como desarrollo social: educación, salud; en desarrollo económico: agricultura, producción, comercio exterior y turismo y energía y minas, en lo ambiental y en lo concerniente a los temas de gobernabilidad regional y a la marcha del proceso de descentralización.

→ Respecto de la gestión institucional se ve afectado por la carencia de instrumentos e información adecuados. Lo que ocasiona lentitud en la toma de decisiones que dificulta los avances en las diversas áreas.

→ En planificación estratégica, El quehacer institucional continúa siendo inercial, basado en el funcionamiento y en las actividades de las diversas oficinas, pero no opera en función de resultados en la vida de los ciudadanos y ciudadanas, y más aún si consideramos la débil articulación del planeamiento estratégico con el operativo y entre el planeamiento institucional y el presupuesto, razón por la cual se propone institucionalizar una gestión por resultados para atender al ciudadano.

Además, hay una escasa cultura de monitoreo y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos, lo que no permite tener data actualizada para la toma de decisiones de política en los componentes de desarrollo.

→ La desarticulación ente las diversas dependencias del gobierno regional constituye también un problema, habiéndose identificado limitada coordinación entre las gerencias regionales y las direcciones regionales, entre subgerencias de una misma gerencia regional, entre gerencias regionales y órganos desconcentrados, y entre los diversos sistemas administrativos del Estado, originando entre otras situaciones un excesivo control y fiscalización que obstaculiza la toma de decisiones.

→ Los recursos humanos constituyen otra área problemática para el gobierno regional. En una proporción importante, se trata de personal que no reúne las competencias necesarias que los puestos que les toca desempeñar.

→ En el ámbito de la información regional también se aprecian deficiencias. Esta se encuentra dividida según la unidad orgánica que la origina, y no es utilizada



para la toma de decisiones en un marco de integración estructural y funcional, impidiendo desarrollar una adecuada rendición de cuentas a los ciudadanos usuarios de los servicios públicos.

Dimensión social:

- En cuanto a la provisión del servicio educativo, los bajos niveles de logro de competencias exigidas a los niños y niñas para las áreas curriculares de comprensión lectora y lógico matemáticas en el 2do nivel de primaria mostrado en la última Evaluación Censal de Estudiantes señalan que los avances son muy pobres respecto de los últimos años y respecto de la inversión pública asignada.
- La asignación de presupuesto al Programa Estratégico Logros de Aprendizaje (PELA) se ha incrementado aproximadamente 10 veces pasando de 29 138 en el año 2008 a 253 029 millones de soles en el año 2012. Sin embargo, el indicador de logros de aprendizaje en Comprensión Lectora ha variado de 13.7 en el año 2008 a 32.2, en el año 2012 y mientras que el de Lógico Matemática pasó de 7.7 en el 2008 a 17.1, en el 2012.
- En el caso de los servicios de salud, concentra altas tasas de morbi - mortalidad infantil, asociada a una mortalidad materna que continúa siendo un problema regional. Adicionalmente, la desnutrición crónica ha disminuido, pero no en las proporciones esperadas y la disponibilidad de personal médico y paramédico es aún insuficiente en especial para las zonas rurales de la región.
- Se ha logrado disminuir las causas de la mortalidad materna en relación a lo identificado en la línea de base. Sin embargo, el patrón de comportamiento de este indicador no ha sido regular en el periodo de evaluación, registrándose la disminución del 6% en relación al año 2008, 34% en relación al año 2009 y el aumento del 12% en relación al 2010. En el año 2011 la disminución ha representado 89.8 muertes maternas por cien mil nacidos vivos en el periodo de evaluación.
- Los obstáculos más recurrentes respecto del cumplimiento de metas programadas se vinculan a los hábitos y costumbres de la población; la presencia de gestantes

excluidas del SIS por haber accedido a préstamos financieros, el incremento de embarazos adolescentes, el ineficiente registró en el sistema de información, y la deficiente programación deficiente de metas e insumos.

- La prevalencia de la desnutrición crónica en niños menores de 5 años, ha disminuido en relación a la línea base. Hubo una disminución del 8.7% en relación al año 2008, 9.4% en relación al año 2009 y una disminución del 5.4% en relación al 2010. Con respecto al 2012 este indicador ha sido de 19.8%.
- Adicionalmente, respecto de la evolución de la exclusión y desigualdad social, la región continúa mostrando un desequilibrio importante en el desarrollo entre los ámbitos andino y costero, altas cifras de pobreza y pobreza extrema en zona rural y altos índices de desnutrición en zona rural.

II. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

MISIÓN

El gobierno regional san roque conduce y promueve el desarrollo regional, articulando y definiendo políticas públicas concertadas orientadas a mejorar el bienestar de la población.

VISIÓN

Al 2016, el gobierno regional de san roque lidera el desarrollo regional articulado, descentralizado y transparente con talento humano competitivo y comprometido con una gestión eficaz orientada a resultados.



III. ALINEAMIENTO DEL PEI AL PLAN DE DESARROLLO REGIONAL CONCERTADO (PDCR)

El Plan Estratégico Institucional se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Regional Concertado tal como se detalla a continuación:

Alineamiento del PEI al PDCR

PDCR	
Eje	Objetivo
Desarrollo Humano	Incrementar el acceso de la población a la educación básica, salud, agua, saneamiento, electrificación, en cantidad y calidad con énfasis en zonas rurales de expansión y de frontera
Igualdad de oportunidades e Inclusión Social	Mejorar las capacidades de la población rural, urbano marginal y grupos excluidos para la generación de ingresos, garantizando su seguridad alimentaria y el aprovechamiento de las oportunidades para el desarrollo de las condiciones de igualdad
	Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios que ofrece el Gobierno Regional

PEI		
Eje	Objetivo General	Objetivos Especificos
Desarrollo Humano	Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios que ofrece el Gobierno Regional	Reducir brechas en los indicadores sociales de educación, salud, saneamiento y electrificación en la región.
Igualdad de oportunidades e Inclusión Social		Reducir desigualdades para incluir los grupos vulnerables de la región.



MATRIZ ESTRATEGICA

Eje 1: Desarrollo Humano

Objetivo general de desarrollo humano del PDRC

Objetivo general

Objetivo específico

Resultados

Estrategias	Acciones Estratégicas
1.1 Mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes de instituciones educativas públicas. PP0090. Logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica Regular	1.1.1 Dotar a las Instituciones educativas con condiciones para el cumplimiento de horas lectivas normadas
	1.1.2 Fortalecer capacidades a docentes para programar currículo
	1.1.3 Acompañamiento pedagógico en aula.
	1.1.4 Dotar a los estudiantes de educación básica regular con materiales educativos necesarios para el logro de los estándares de aprendizaje
	1.1.5 Participar e incorporar los resultados de la Evaluación de los aprendizajes y de la calidad educativa

Incrementar el acceso de la población a los servicios de educación básica, salud, agua, saneamiento, electrificación, en cantidad y calidad con énfasis en zonas rurales, de expansión urbana y de frontera.

Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios que brinda el Gobierno Regional.

Reducir brechas en los indicadores sociales de educación, salud, saneamiento y electrificación en la región.

Población mejora el acceso a servicios básicos, con énfasis en la zona rural, urbano marginal y de frontera.

Población es atendida con calidad y calidez en los servicios que brinda el Gobierno Regional.

Indicador

Porcentaje de estudiantes con nivel de desempeño suficiente en comunicación al concluir el III ciclo de Educación Básica Regular

Porcentaje de estudiantes con nivel de desempeño suficiente en lógico matemático al concluir el III ciclo de educación básica regular



Estrategias	Acciones Estratégicas
1.2 Mejorar el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos de EBR	1.2.1 Docentes y personal técnico de educación formados para la atención en nuevos servicios educativos.
	PP 0091. Incremento en el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos educación básica regular
	1.2.3 Estudiantes de II ciclo de EBR acceden oportunamente a material educativo suficiente
1.3 Mejora en la formación de carreras docentes en institutos de educación superior no universitario PP 0107. Mejora de la formación en carreras docentes en institutos de educación superior no universitaria PP0053. Educación superior pedagógica.	1.3.1 Fortalecer capacidades a los formadores en carreras docentes de los institutos públicos de educación superior no universitaria
	1.3.2 Identificar y priorizar carreras profesionales con currículo diversificado.
	1.3.3 Dotar a las instituciones de formación docente de condiciones básicas para su funcionamiento
	1.3.4 Acreditación de los institutos pedagógicos.

Indicador

Tasa neta de matrícula de educación inicial

Tasa neta de matrícula en educación secundaria

Tasa neta de cobertura en el I y II ciclo de educación básica regular de 0 a 5 años



Estrategias	Acciones Estratégicas
1.4 Mejorar los servicios de prevención y atención a la salud individual y colectiva PP0002. Salud Materno Neonatal PP 0017. Enfermedades Metaxénicas y Zoonosis PP0018. Enfermedades no Transmisibles PP0024. Prevención y control del Cáncer	1.4.1 Mejorar la salud de las gestantes, gestante reenfocada y recién nacido. 1.4.2 Prevención de riesgos y reducción de morbilidad por enfermedades transmisibles: salud bucal, mental, ocular, metales pesados, hipertensión arterial y diabetes mellitus 1.4.3 Prevención, promoción y control de diferentes tipos de cáncer en la región 1.4.4 Prevención, tratamiento y control de las enfermedades metaxénicas y zoonosis en la región 1.4.5 Acceso a nivel regional de actividad física, recreativa y deportiva
1.5 Incrementar el acceso de los servicios básicos agua y saneamiento en la población rural PP 0083. Programa Nacional de Saneamiento Rural	1.5.1 Dotar de Instalaciones de agua potable y alcantarillado a los hogares rurales. 1.5.2 Brindar asistencia técnica al área técnica de Saneamiento de los Gobiernos Locales y Capacitar a prestadores de servicios en actividades en educación sanitarias.
1.6 Incrementar el acceso a la electrificación rural PP0046. Uso de la Electrificación rural	1.6.1 Capacitar al poblador rural para el uso eficiente de la energía 1.6.2 Capacitar al poblador rural en usos productivos de energía 1.6.3 Dotar de suministro eléctrico a localidades en el ámbito rural

Indicador

Razón de mortalidad neonatal por cada mil nacidos vivos

Razón de mortalidad materna por cada 100mil nacidos vivos

Porcentaje de atenciones de partos institucionales

Porcentaje de atenciones de enfermedades metaxénicas y zoonóticas

Tasa de incidencia y mortalidad por cáncer de diferentes tipos.

Porcentaje de población rural que tiene acceso a servicio de saneamiento.

Coeficiente de electrificación rural



Eje 2: Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social

Objetivo General

Objetivo General Del Pdc

Objetivo Especifico

Resultados

Estrategias	Acciones Estrategicas
Desarrollo de capacidades empresariales y productivas de los pequeños y medianos productores, consolidando sus cadenas, dotando de la infraestructura adecuada. PP 0118. Acceso de hogares rurales con economía de subsistencia a mercado locales	2.1.1 Fomentar la asociatividad empresarial en torno a cadenas productivas priorizadas.
	2.1.2 Dotar de infraestructura productiva a los pequeños y medianos productores.
	2.1.3 Articulación e incorporación de productores organizados a la actividad empresarial.
	2.1.4 Capacitación, asistencia y financiamiento en materia empresarial y productiva.
2.2 Garantizar la seguridad alimentaria y nutricional en el ámbito regional	2.2.1 Implementación de la estrategia regional de seguridad alimentaria nutricional (ERSAN) en ámbitos con población vulnerable

Mejorar las capacidades de la población rural, urbano marginal y grupos excluidos para la generación de ingresos, garantizando su seguridad alimentaria y el aprovechamiento de las oportunidades para el desarrollo de las condiciones de igualdad.

Mejorar los niveles de eficiencia y eficacia en la prestación de servicios que ofrece el Gobierno Regional Piura.

Reducir brechas en los indicadores sociales de educación, salud, saneamiento y electrificación en la región.

Población de los grupos vulnerables con capacidades para incorporarse en el desarrollo regional. Hombres y mujeres reducen desigualdades de acceso a las oportunidades de desarrollo.

Indicador

Número de pequeños productores y productoras organizados por distrito, articulados al mercado.

Nivel de vulnerabilidad a la inseguridad alimentaria por área geográfica (rural urbana)



Estrategias	Acciones Estratégicas
2.3 Atención integral a niños menores de 05 años PP 0001. Programa Articulada Nutricional	2.3.1 Implementar y fortalecer el Sistema Regional de Atención a la Primera Infancia 2.3.2 Desarrollar actividades, programas y proyectos que promueva el Sistema Regional de Atención a la Primera Infancia. 2.3.3 Reducir la desnutrición crónica en niños menores de 05 años
2.4 Desarrollar acciones de prevención y atención en salud a grupos vulnerables PP 0051. Prevención y tratamiento del consumo de drogas PP 016 Enfermedades transmisibles VIH-Sida y TBC	2.4.1 Realizar prevención, atención de enfermedades transmisibles VIH-SIDA y TBC PPR 2.4.2 Realizar prevención, sensibilizar el consumo de drogas.
2.5 Generar empleo inclusivo PP0073. Programa para la generación del empleo social inclusivo Trabaja Perú	2.5.1 Inserción de jóvenes al mercado laboral

Indicador

Prevalencia de desnutrición crónica infantil (menores de 05 años) Patrón NCHS PP

Prevalencia y mortalidad por el síndrome de inmunodeficiencia adquirida VIH/SIDA

Prevalencia y mortalidad por TBC

Porcentaje de mujeres y varones jóvenes insertados al mercado laboral



Estrategias	Acciones Estratégicas
<p>2.6 Reducir las brechas entre los grupos vulnerables con respecto al desarrollo de capacidades</p> <p>PP0092. Inclusión social integral de las personas con discapacidad</p> <p>PP 0106. Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la educación básica y técnico productiva</p> <p>PP0112. Accesibilidad en las edificaciones y espacios públicos para las personas con discapacidad</p> <p>PP 102 Inclusión de los jóvenes con discapacidad en el mercado laboral PP</p> <p>PP0117. Atención oportuna de niñas, niños y adolescentes en presunto estado de abandono.</p> <p>PP 0064. Inserción social positiva de la población penal</p>	<p>2.6.1 Reducir los índices de violencia familiar</p> <p>2.6.2 Incluir social e íntegramente a las personas con discapacidad</p> <p>2.6.3 Acceso a instituciones educativas públicas inclusivas a los niños y niñas menores de tres años, jóvenes con discapacidad leve o severa</p> <p>2.6.4 Atender oportunamente a niños, niñas adolescentes en presunto estado de abandono.</p> <p>2.6.5 Mejorar la inserción social positiva de la población penitenciaria primaria con edades entre 18 y 35 años intervenida.</p>
<p>2.7 Acceso y uso de servicios públicos de telecomunicaciones e información asociados.</p> <p>PP0047. Acceso y uso adecuado de los servicios públicos de telecomunicaciones e información asociados.</p>	<p>2.7.1 Promover el despliegue de infraestructura y servicios de telecomunicaciones que permita la conectividad y la integración virtual en zona rural, frontera e interés social</p>
<p>2.8 Mejorar el hábitat 0111 Apoyo al hábitat rural</p>	<p>2.8.1 Acceso a servicios básico y equipamiento mejorado en viviendas rurales</p>

Indicador

Porcentaje de casos de violencia en mujeres y varones denunciados.

Porcentaje de niños y niñas con discapacidad acceden a educación

Tasa neta de matrícula de niños y niñas en Educación Especial

Porcentaje de niños y niñas en estado de abandono atendidos en instituciones regionales

Porcentaje de la población penitenciaria intervenida que no reingresa a un establecimiento penitenciario por nuevo delito al término de la intervención intramuros, en intervalo de 1 a 3 años

Porcentaje de centros poblados con acceso a internet.



ACTIVIDAD DE EVALUACIÓN N° 4

Identificando el enfoque de género en las políticas públicas

Trabajo en parejas

Indicaciones

1

Los y las participantes se organizan por parejas.

.....

2

Cada grupo recibe una política seleccionada.

.....

3

Dan lectura y analizan el documento recibido, respondiendo a las siguientes preguntas:

- En la política seleccionada se identifica un contexto, situación o problema por atender. Aplique tres criterios de análisis de género que permitirían que la política identifique desigualdades o brechas de género.
 - ¿Los objetivos planteados en la política responden o están dirigidos a cambiar la situación y condición de mujeres y hombres? Si su respuesta es negativa, reformule o proponga los objetivos de tal manera que la política pueda cumplir esta condición. Explique sus propuestas.
 - Revise todos los ejes o lineamientos considerados en la política. ¿Se han diseñado tomando en cuenta el enfoque de género?, si su respuesta es negativa, proponga o reformule tres ejes o lineamientos, como mínimo. Relacione estos lineamientos con los objetivos reformulados o propuestos en la pregunta anterior. Explique sus propuestas.
 - Diseñe una actividad, como mínimo, por cada lineamiento o eje propuesto o reformulado, en la pregunta anterior.
-

4

Al finalizar un representante de cada grupo comparte los resultados del trabajo en plenaria.

.....

5

Un representante del grupo compartirá el trabajo final en el aula virtual.

Las políticas a trabajar serán:

1. Política Nacional Agraria¹¹⁰.
2. Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres¹¹¹.
3. Política Nacional de Recursos Hídricos¹¹².



A large, light-gray rectangular area with rounded corners, containing ten horizontal dotted lines for writing.



Rúbrica - Actividad de Evaluación N° 4

Los y las participantes se organizan en grupos de 4 o 5 integrantes.

Criterios	Nivel			
	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Insatisfactorio
1 Usa criterios de análisis de género en el contexto, situación o problema identificado en la política	Usa tres criterios de análisis de género para identificar con claridad las desigualdades o brechas de género relacionadas con el contexto, situación o problema identificado en la política. (5 puntos) ●●●●●	Usa dos criterios de análisis de género para identificar con claridad las desigualdades o brechas de género relacionadas con el contexto, situación o problema identificado en la política. (4 puntos) ●●●●	Usa un criterio de análisis de género para identificar con claridad las desigualdades o brechas de género relacionadas con el contexto, situación o problema identificado en la política. (2 puntos) ●●	No aplica criterios de análisis de género para identificar con claridad las desigualdades o brechas de género relacionadas con el contexto, situación o problema identificado en la política. (0 puntos)
2 Propone o reformula objetivos de política con enfoque de género	Propone o reformula tres objetivos relacionándolos con las desigualdades o brechas de género identificadas en el contexto, situación o problema de la política y fundamenta su respuesta. (5 puntos) ●●●●●	Propone o reformula dos objetivos relacionándolos con las desigualdades o brechas de género identificadas en el contexto, situación o problema de la política y fundamenta su respuesta. (4 puntos) ●●●●	Propone o reformula un objetivo relacionándolos con las desigualdades o brechas de género identificadas en el contexto, situación o problema de la política. (2 puntos) ●●	No propone ni reformula objetivos relacionándolos con las desigualdades o brechas de género identificadas en el contexto, situación o problema de la política. (0 puntos)

Criterios	Nivel			
	Muy satisfactorio	Satisfactorio	Poco satisfactorio	Insatisfactorio
<p>3</p> <p>Propone o reformula ejes o lineamientos con enfoque de género</p>	<p>Propone o reformula tres ejes o lineamientos considerados en la política, relacionándolos con los objetivos propuestos o reformulados en el ejercicio y fundamenta su respuesta.</p> <p>(5 puntos) ●●●●●</p>	<p>Propone o reformula dos ejes o lineamientos considerados en la política, relacionándolos con los objetivos propuestos o reformulados en el ejercicio y fundamenta su respuesta.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Propone o reformula un eje o lineamiento considerado en la política, relacionándolos con los objetivos propuestos o reformulados en el ejercicio.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>No propone ni reformula ejes o lineamientos.</p> <p>(0 puntos)</p>
<p>4</p> <p>Propone actividades con enfoque de género</p>	<p>Propone tres actividades, una por cada lineamiento propuesto o reformulado, dirigidas a atender las desigualdades o brechas de género identificadas.</p> <p>(5 puntos) ●●●●●</p>	<p>Propone dos actividades, una por cada lineamiento propuesto o reformulado, dirigidas a atender las desigualdades o brechas de género identificadas.</p> <p>(4 puntos) ●●●●</p>	<p>Propone una actividad, en relación al lineamiento propuesto o reformulado, dirigida a atender las desigualdades o brechas de género identificadas.</p> <p>(2 puntos) ●●</p>	<p>No propone actividades dirigida a atender las desigualdades o brechas de género identificadas.</p> <p>(0 puntos)</p>



A large, light gray rectangular area with rounded corners, containing horizontal dotted lines for writing or reflection.



A large, light gray rectangular area with rounded corners, serving as a writing space. It contains 20 horizontal dotted lines spaced evenly down the page.



GLOSARIO DE TÉRMINOS¹¹³

1. Acciones afirmativas:

Son mecanismos correctivos de una situación anómala, con el fin de disminuir las distancias económicas, sociales y de otra índole, entre integrantes de una sociedad. Establecen medidas temporales encaminadas a favorecer a determinados grupos de personas, con el propósito de corregir discriminaciones o desigualdades que resultan de los sistemas sociales, políticos o económicos.

2. Autonomía económica:

Es la capacidad de generar riqueza y decidir sobre su destino. Para alcanzar la autonomía económica, las mujeres necesitan ejercer control sobre los bienes materiales y los recursos naturales, intelectuales y culturales.

3. Autonomía física:

Es la capacidad de decidir sobre el cuerpo y las relaciones interpersonales. Implica el control y las decisiones sobre la afectividad, la sexualidad y la reproducción, así como la autoprotección de la integridad física y psicológica.

4. Brechas de género:

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

5. Conciliación entre la vida laboral y familiar:

Expresa el deseo y el derecho de todas las personas a vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso - produciendo los bienes y servicios que permiten el sustento de las

¹¹³ Tomado de Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP (4 de abril de 2019), p. 43. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minagri/noticias/27222-politica-nacional-de-igualdad-de-genero>

economías -, y al mismo tiempo poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado respondiendo a la demanda del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras.

6. Corresponsabilidad en las labores domésticas:

Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia

7. Discriminación estructural o sistémica:

Explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.

8. Discriminación contra la mujer:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

9. Discriminación por razón de sexo:

Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra.



10. División sexual del trabajo

Asignación diferenciada de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), "... espacios y actividades a las personas según las características sexuales; ello implica una división jerárquica y binaria del trabajo, separando el ámbito de producción del de la reproducción".

11. Enfoque de género en las políticas públicas:

Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

12. Estereotipos de género:

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas al espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes (Corte IDH. Caso González y otras ["Campo algodonero"] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).

13. Género:

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen

facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).

14. Igualdad de género:

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

15. Igualdad de oportunidades:

Igualdad de oportunidades, según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.

16. Igualdad y no discriminación:

La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación. En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que -a su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada.

17. Machismo:

Es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo del poder.



18. Patriarcado:

Forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres.

19. Patrones socioculturales:

Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores.

20. Roles de género:

Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino.

21. Sexo:

Término que hace referencia a las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre.

22. Tolerancia social a la discriminación:

Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de hechos graves de discriminación como, por ejemplo, las violaciones sexuales, la violencia familiar y feminicidios. Explica la exacerbación de las desigualdades de género, pues la tolerancia social de las discriminaciones por género, en la práctica, "naturaliza" las vulneraciones a los derechos de las mujeres.

23. Trabajo de cuidado:

Dedicación de tiempo significativo al trabajo que representa el cuidado de otros, la mantención de la casa y las actividades asociadas a reproducción cotidiana de las familias (INEI, 2017b, 37). Contempla cuidados: de bebés, niñas/os y adolescentes, miembros del hogar que presentaron algún síntoma, malestar o enfermedad o con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad.

24. Trabajo no remunerado:

Conjunto de actividades que realizan las personas sin percibir retribución económica a cambio. Y se distinguen entre i) trabajo no remunerado dentro de una unidad de producción; ii) trabajo doméstico no remunerado, y trabajo no remunerado a favor de la colectividad. No se incluyen en el marco central del Sistema de Cuentas Nacionales 2008, encontrándose fuera de la frontera de producción (Ley N° 29700)

25. Trabajo doméstico no remunerado:

Conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar sin percibir retribución económica alguna para beneficio de los propios miembros del hogar (Ley N° 29700).

26. Transversalización del enfoque de género:

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad



A large, light gray rounded rectangular area containing 20 horizontal dotted lines for writing.



A large, light gray rectangular area with rounded corners, serving as a writing space. It contains 20 horizontal dotted lines spaced evenly down the page.

EL PERÚ PRIMERO



Escuela Nacional de Administración Pública
Av. Cuba 699 - 15072 - Perú / T: +51 390 0683 / www.enap.edu.pe / escuela@servir.gob.pe

