



# POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

## Introducción

Hace varias décadas CEDEPAS NORTE inició un proceso de incorporación del enfoque de género como elemento básico de la cultura institucional. Reconociéndolo como principio universal de carácter ético, jurídico y político. En un comienzo ha forma parte del discurso institucional, ha ido dando pasos hacia su incorporación como enfoque relevante en el diseño de las estrategias de acción; y actualmente estamos avanzando hacia su proclamación formal como política institucional, mostrando la voluntad política de darle cuerpo a través de un marco normativo y su instrumentalización mediante metodologías y herramientas para su incorporación en programas, proyectos y actividades, que impriman un sello característico a las acciones tanto internas como externas del CEDEPAS NORTE.

En los últimos años, el incremento de la violencia de género en el Perú, especialmente los casos de feminicidio, muestran con crudeza las condiciones de abuso y desigualdad en que viven las mujeres en nuestra sociedad; y, la necesidad de abordar conscientemente el problema desde las instituciones públicas y privadas; esto, nos compromete como institución de desarrollo para evidenciar la situación de marginación y desigualdad de la mujer y pronunciarnos con alternativas de solución desde nuestro accionar a nivel comunal y local, e incidir en espacios de decisión política a escala local, regional y nacional.

La integración del enfoque de género en los proyectos de CEDEPAS NORTE, tiene su razón de ser en que los proyectos que no lo integran pierden en eficacia e impacto. No consiguen llegar a quienes más lo necesitan e incluso a veces generan efectos no esperados o no deseados sobre la vida de las personas, hombres o mujeres y en las relaciones entre ellos/as.

La igualdad de género, es un derecho humano fundamental que implica la prohibición de discriminación de las personas sobre la base de su sexo, del mismo modo que por cualquiera de estos motivos: raza, étnica, orientación sexual, origen social, religión, etc.

Sin embargo, tal prohibición no es por sí sola suficiente para orientar nuestras acciones hacia la igualdad de género, por lo que es necesario tomar medidas concretas para garantizarla, basadas en la aplicación sistemática del enfoque de género y la adopción de medidas y estrategias de acción positiva que sean capaces de promover la igualdad de género en todas las intervenciones.

Las ideas, conceptos, fundamentos y estrategias que incluimos sobre la igualdad de género, no son nuevas, se trata del producto de la evolución y convergencia de los derechos humanos fundamentales y las estrategias de desarrollo humano en las últimas décadas.

Desarrollamos el documento iniciando con el Marco de Referencia en la que incluimos las Visión, Misión y Principios y Valores de CEDEPAS Norte, así como, sus estrategias de intervención y los enfoques de desarrollo. Luego proporcionamos un marco teórico conceptual, un Marco Normativo, continuando con el Promoción de la igualdad de género en la Institución y la propuesta de la Política Institucional de género, desarrollada tanto para el nivel interno como externo y en base a 4 lineamientos de política. Finalizamos con la bibliografía y los anexos.

## 1.- Marco de Referencia<sup>1</sup>

### Visión del CEDEPAS NORTE<sup>2</sup>

“CEDEPAS Norte tiene el reconocimiento de la sociedad por la alta calidad de sus servicios y el nivel profesional de sus colaboradores y colaboradoras. Es un actor estratégico a nivel regional y nacional, con capacidad para establecer sinergias entre sectores públicos, privados y sociedad civil; incrementando la eficacia en la generación de cambios locales y creación de valor social. Inspira confianza en la población por la solidez de sus valores y principios, practica y promueve el ecumenismo, la democracia, la equidad, tolerancia, transparencia y solidaridad”.

### MISIÓN DEL CEDEPAS NORTE<sup>3</sup>

Afirmados en el propósito de Dios y reconociendo al ser humano como el gestor, centro y fin de la vida, nos proponemos la siguiente misión: **“Promover el desarrollo humano generando oportunidades de cambio a sectores de población emprendedora, fortaleciendo capacidades de las personas y sus organizaciones, para ejercer influencia positiva y mejorar las condiciones de vida, en los aspectos sociales, ambientales, económicos y políticos. Potenciando su rol de participación y propuesta en la gestión de cambios e iniciativas efectivas para: La consolidación de la institucionalidad democrática, la gestión sostenible del ambiente con su biodiversidad, y el impulso de emprendimientos económicos sostenibles”**

### PRINCIPIOS INSTITUCIONALES<sup>4</sup>

El comportamiento ético irrenunciable, compartido por todos y cada uno de los integrantes, hombres y mujeres, de nuestra institución, en la comprensión de que el desarrollo no solo debese plural y participativo, requiere en los actuales momentos de una ética individual y colectiva, entendida esta como el fortalecimiento del “carácter” y “la moral” que requieren las personas de manera personal y como sociedad para participar, liderar y vigilar los procesos de desarrollo con equidad y justicia.

La ética se sustenta en un conjunto de principios, honestidad, honradez, veracidad, coherencia, los cuales permiten discernir entre lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, lo permitido y lo ilícito, los derechos y obligaciones; es decir, valoraciones individuales y colectivas que guían las decisiones que impactan en el desarrollo y caracterizan nuestra sociedad. CEDEPAS Norte define y se guía por los siguientes principios y valores:

1) El ecumenismo como afirmación de la voluntad de Dios, entendida como la difusión del reino de Dios en la tierra desde una expresión práctica de contribución al desarrollo de la gente sin barreras de ningún tipo.

---

<sup>1</sup> Política institucional de género, CEDEPAS NORTE. 2011

<sup>2</sup> Plan estratégico institucional. 2016-2020

<sup>3</sup> Ídem.

<sup>4</sup> Ídem.

2) La equidad, promovemos el desarrollo asociado a la igualdad y la justicia. Buscamos que todas las personas tengan las mismas condiciones y oportunidades para una vida plena. Estimulamos su práctica en todo momento, tanto en nuestra organización como en el entorno.

3) La igualdad de género, reconocemos las condiciones de desigualdad que el sistema impone a la mujer, y como organización de desarrollo trabajamos para remover los obstáculos y hacemos incidencia para promover en nuestros espacios de actuación las condiciones necesarias para que tanto las mujeres como los hombres tengan la libertad y la garantía de hacer ejercicio pleno de sus derechos como personas, como ciudadanos y ciudadanas.

4) La Solidaridad, reafirma nuestro principio de servicio al prójimo, justicia, bien común y de ejercer una vida digna. Implica promover una conciencia social colectiva, y el compromiso de los individuos con los demás miembros de su organización.

5) La honestidad, asumimos y promovemos la transparencia, el acceso a la información, y prácticas de rendición de cuentas, tanto en nuestra gestión interna como en las organizaciones públicas y privadas con las que interactuamos.

6) Responsabilidad en la acción y consecuencia entre el discurso y la práctica. Buscamos responder por nuestras acciones, como a las demandas de la población con servicios de calidad y eficacia.

7) Proactividad y solvencia técnica, como actitud que caracteriza a las personas que toman iniciativas y afrontan las dificultades para solucionar los problemas, haciéndose cargo de sus acciones y decisiones hasta lograr los objetivos propuestos.

8) La innovación constante, en sus dimensiones social y tecnológica, desde una perspectiva de apertura al aprendizaje y la búsqueda de nuevos caminos en la acción.

## **ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN**

Las estrategias orientadas a la incorporación de la perspectiva de género son:

### **Promoción de la Equidad de género**

La equidad de género como estrategia de intervención, incide en políticas públicas de igualdad de oportunidades, traducidas en planes y programas en favor de las mujeres. En ese sentido utiliza el análisis de género para comparar la situación o posición de hombres y mujeres y desde este análisis se dirige principalmente a mejorar la situación de las mujeres, utilizando medidas afirmativas en favor de las mismas.

También enfatiza que es necesario distinguir características entre la población femenina, necesitando por tanto una visión específica de cruces factoriales (clase, generación, raza, etnia, etc.); poniendo principal interés a los problemas principales de esa diferenciación de género como: violencia familiar, salud sexual y reproductiva, educación, acceso al mercado laboral y empoderamiento político.

En el Perú esta estrategia de intervención en marco de la Política Nacional de Igualdad de Género (DS N° 008-2019), ha impulsado el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (DS 002-2020-MIMP), el cual articula el trabajo con entidades públicas para erradicar la discriminación contra las mujeres, mediante los planes regionales y locales de igualdad de oportunidades, la ley de cuotas, entre otras, como una acción afirmativa para superar la situación de desventaja lineal de las mujeres respecto a los varones.

CEDEPAS Norte, impulsa, el levantamiento de diagnósticos de género, así como, la elaboración y aprobación de los planes de igualdad de oportunidades locales en todos los territorios de las regiones donde interviene

### **Fortalecimiento de capacidades para el Empoderamiento de la mujer**

La idea de empoderamiento de las mujeres tiene un fuerte anclaje personal, es el incremento de las capacidades de las mujeres y hombres para avanzar en la consecución del objetivo fundamental, que es la autonomía y el desarrollo de cada persona. Es el incremento de su autoestima que incluya una autoimagen positiva, una valoración del propio trabajo productivo, sus propias habilidades y conocimiento, independencia económica personal, acceso y control a la propiedad y otros recursos.

El empoderamiento cultural hace referencia sobre su imagen y la de los otros, sobre las prácticas culturales y en defensa de una relación equitativa entre hombres y mujeres.

En el plano político, alfabetización política, mayor participación en ámbitos políticos y acceso a ocupar cargos de representación y dirección.

Esta estrategia se enmarca en la misión de CEDEPAS Norte: “fortalecer las capacidades de hombres y mujeres líderes de la sociedad civil, pequeños/as y medianos/as productores emprendedores, funcionarios/as y autoridades de gobiernos locales...”

### **Democracia en Género y nueva masculinidad**

La democracia en género busca la consistencia entre un enfoque de género que incluya toda determinación de género, en términos comparativos y relacionales (partiendo del amplio consenso teórico de que género no es igual a mujer) y la necesidad de integrar al conjunto social en el escenario operativo.

La novedad de esta propuesta, consiste en su búsqueda por incluir a los hombres en la tarea común y el compromiso hacia la equidad de género, superando los comportamientos y hábitos de dominación y violencia que genera la cultura machista, reorientando las energías hacia la construcción de nuevas formas de masculinidad, incluyendo una nueva perspectiva de trabajo con los hombres y entre los hombres.

El paradigma de democracia en género consiste en conseguir la corresponsabilidad de hombres y mujeres en espacios públicos y privados, al mismo tiempo que la inclusión progresiva de los hombres en el avance hacia el nuevo trato más equitativo entre los géneros y a la mejora de su grado de conciencia sobre su propia identidad, y los cambios que esta identidad necesita.

La apuesta de género de CEDEPAS Norte es trabajar con la unidad familiar productiva, sin que esto desestime un trabajo diferenciado con hombres y mujeres para superar las brechas de

género. En ese sentido esta estrategia de intervención calza en nuestra propuesta, a la vez, que se convierte en un gran desafío de proponer los cambios para el conjunto de la sociedad con una estrategia de género inclusiva. Relaciones democráticas de género en lo interpersonal, laboral, familiar y político.

## **ENFOQUES DE DESARROLLO**

### **DESARROLLO HUMANO CON EQUIDAD**

El desarrollo humano plantea que las personas son tanto el fin último del desarrollo como el medio para lograrlo. De acuerdo con esta visión, el desarrollo es el proceso de ampliación de las oportunidades y capacidades para vivir una vida plena.

Se entiende por capacidad al nivel de desempeño de las personas en relación con el ejercicio pleno de sus derechos como objetivo del desarrollo, estos son: Derechos políticos (elegir, ser elegido, expresión, incidencia y participación). Derechos sociales (alimentación, educación y salud). Derechos económicos (oportunidad de acceso al mercado, acceso al uso de activos, crédito, empleo y generación legal de ingresos familiares suficientes). Garantías de transparencia y necesidad de franqueza de información para prevenir la corrupción. Garantías de cumplimiento de compromisos del estado en la aplicación de políticas públicas para el desarrollo humano y social. Acceso a los recursos naturales y un ambiente saludable.

#### **Enfoque de género**

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

#### **Enfoque intercultural**

El enfoque intercultural promueve la construcción de una convivencia democrática y pacífica, apostando por políticas de reconocimiento y de valoración positiva de la diversidad cultural, que se conjuguen con aquellas orientadas a lograr que haya igualdad de derechos entre todos/as los/as ciudadanos/as, sin discriminación y sin renunciar a sus propias costumbres y valores. Como fundamento para construir una ciudadanía intercultural, es decir, ciudadanos y ciudadanas capaces de respetar las diferencias culturales y de tender puentes de diálogo y enriquecimiento mutuo que contribuyan a la cohesión social.

#### **El enfoque basado en los Derechos Humanos**

Reconoce que todos los seres humanos tienen derechos iguales e inalienables, y son el fundamento para la libertad, la justicia y la paz en el mundo. Tiene especial interés en las

poblaciones marginadas y grupos sociales excluidos, frecuentes víctimas de la discriminación. Su incorporación necesita de los estudios, sobre las expresiones diversas de discriminación social, los abusos del poder, y el marco normativo que condiciona tales formas; mediante los cuales se elaboren propuestas para abrir oportunidades a los sectores marginados de la población, tal es el caso de las mujeres.

### **Enfoque de cambio climático**

Los impactos del cambio climático como el aumento de la temperatura, cambios en los patrones de lluvia e incremento en la intensidad y frecuencia de eventos extremos ya se pueden evidenciar en diversas partes del mundo. Para reducir las consecuencias del calentamiento global es indispensable lograr un compromiso para la reducción drástica de las emisiones de gases de efecto invernadero, pero también es crítico enfocar esfuerzos en apoyar los procesos de adaptación especialmente en los países en desarrollo, cuyos medios de vida dependen principalmente de los recursos naturales y en donde las capacidades para adaptarse aún son limitadas.

Existen diferentes perspectivas para abordar la adaptación, sin embargo, es fundamental promover un enfoque integrado tomando en cuenta los aspectos relacionados con la sostenibilidad de los ecosistemas, así como los derechos de las poblaciones.

## **2.- MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL**

### **Los Derechos Humanos**

Entendemos los Derechos Humanos desde una concepción integral, ya que todos ellos están interrelacionados y son interdependientes. Los Derechos Humanos constituyen un todo que posibilita la libertad de las personas en condiciones dignas, incluyendo los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales en pie de igualdad y concebidos como indivisibles e interdependientes. Además, independientemente de las diferencias entre los Estados respecto a los sistemas políticos, económicos y culturales, éstos deben promover y proteger todos los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. "... el desarrollo social y la justicia social, no pueden alcanzarse si no hay paz y seguridad o si no se respetan todos los derechos humanos y las libertades fundamentales<sup>5</sup>

### **Enfoque de género**

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se definió el concepto de género como aquellos "roles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo, que dependen de un particular contexto socio-económico,

---

<sup>5</sup> Cumbre Mundial sobre desarrollo social. Copenhague. 1995

político y cultural y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

Desde los años setenta hasta la actualidad, se han desarrollado y utilizado varios enfoques para analizar la diferente realidad de mujeres y hombres y para elaborar propuestas encaminadas a erradicar la discriminación subyacente a la misma. El género como categoría social, nos permite comprender las características que estructuran tal realidad diferencial, analizando los parámetros sociales y culturales que confieren una asignación diferente de valores a lo femenino y masculino.

Adoptar la perspectiva de género, nos permite replantearnos la visión androcéntrica de las estructuras sociales: normalmente los conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social dejan en la oscuridad a las mujeres, ignoradas o implícitamente consideradas como subordinadas, marginales. Como explica Marcela Lagarde, “...la perspectiva de género feminista nombra de otra manera las cosas conocidas, hace evidentes hechos ocultos y les otorga otros significados. Incluye el propósito de revolucionar el orden entre los género y con ello la vida cotidiana, las relaciones, los roles y los estatus de mujeres y hombres”<sup>6</sup>. Implica, por tanto, la voluntad política de conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

### **Mujeres en el Desarrollo (MED)<sup>7</sup>**

El enfoque MED, surgió en los años 70, argumenta que los procesos de modernización basados en las teorías de crecimiento económico estaban teniendo un impacto diferente en los hombres que en las mujeres. En lugar de mejorar los derechos y el estatus de éstas, el proceso de desarrollo parecía estar contribuyendo a un deterioro de su posición. El problema se veía en la exclusión de las mujeres y por tanto, el énfasis se ponía en sus derechos, buscando incrementar su participación en su desarrollo y empoderamiento económico.

A finales de los setenta, se comenzó a cuestionar la eficacia de un enfoque que se centre en las mujeres de forma aislada. La cuestión de la desigualdad de género parecía quedar poco explorada. Diferentes investigaciones empezaron a identificar la importancia de las relaciones de poder, el conflicto y las relaciones de género como factores para poder entender las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres. Se empieza en este contexto a distinguir la noción de sexo, de naturaleza biológica y el género de naturaleza social. Surgen discusiones entorno a la construcción social de la identidad de género y su influencia en la posición relativa de los hombres y de las mujeres en la sociedad. Los atributos asociados a la condición de hombre o de mujer comenzaban a estudiarse como ideologías culturales, más que como cualidades inherentes o fisiológicas.

---

<sup>6</sup> LAGARDE, Marcela: Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Ed. Horas y Horas. Madrid, 1996

<sup>7</sup> LOPEZ MENDEZ, Irene: Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual paratécnicos de cooperación. IUDC/UCM. Madrid. 2000

## **Género en el desarrollo (GED)<sup>8</sup>**

El enfoque GED surge gradualmente en este contexto. Se centra en las relaciones de género y en actividades y roles tanto de mujeres como de hombres. El problema se identifica en la desigualdad de género, percibida tanto como efecto, como también causa de la exclusión de las mujeres. Este enfoque se centra en los derechos humanos de las mujeres y los hombres, en la cualidad y las condiciones de la igual participación de ambos en el desarrollo, en la igual distribución de beneficios y en la transformación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres en la sociedad.

La perspectiva GED, amplía la visibilidad de las relaciones de género y las cuestiones de poder que subyacen a las desigualdades de género y pasa de ser una herramienta de diagnóstico a una verdadera metodología para la formulación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y proyectos de desarrollo.

Irene López, afirma que: "la perspectiva de género en el desarrollo tiene un componente político e ideológico transformador. Trata de influir en la producción de cambios sociales hacia la consecución de una mayor equidad entre los géneros. Y este objetivo se viene justificando no sólo por razones éticas sino también, como estrategia para mejorar la eficacia de las acciones de desarrollo y para alcanzar los otros objetivos de desarrollo como es la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible"<sup>9</sup>

## **El mainstreaming o transversalización de género**

El origen del mainstreaming, cabe ser insertado en la larga cadena de esfuerzos para hacer operativa la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones de desarrollo. Remite de forma específica a la evolución de un enfoque MED a uno GED, la cual, pasó de entender que las mujeres fueran incluidas en el punto de mira de las iniciativas de desarrollo, a tener como meta la eliminación de las condiciones estructurales que las marginan y subordinan. Lo que comparte la estrategia del mainstreaming con este segundo enfoque es la consideración de que para conseguir la eliminación de los desequilibrios de género en políticas, proyectos y programas no basta con actuaciones propulsadas desde un área de género, sino que deben responsabilizarse de ello todas las instancias organizacionales.

Las Naciones Unidas, definen el mainstreaming, como el "proceso de tener en cuenta las implicancias para hombres y mujeres de cualquier acción planeada, incluyendo legislación, políticas, programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de hombres y mujeres dimensión integral en el diseño,

---

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> Ídem.

implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en las esferas política, económica y social, de manera que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”<sup>10</sup>

Así, una organización que quiere transversalizar la perspectiva de género y contribuir de manera importante a la igualdad de género, debe tomar en cuenta los seis puntos siguientes en su estructura, su política y sus procedimientos<sup>11</sup>:

1. Una política clara de compromiso con la igualdad de género, materializada y consagrada en una declaración oficial
2. Estrategias con calendario para implementar las políticas diseñadas con la participación de los equipos técnicos, con medidas para asegurarse que los equipos entienden las políticas y sus implicaciones en su trabajo diario y que tienen las capacidades y recursos suficientes para implementar las estrategias eficazmente.
3. Prácticas de recursos humanos sensibles a los intereses y las necesidades de las mujeres y los hombres de los equipos de la organización. Esto incluye los métodos de selección del personal. Las estrategias de los recursos humanos tienen una función dual interna/externa en relación a la transversalización del género:
  - 3.1 Internamente: muestran las capacidades de la organización para aplicar modelos de igualdad de género dentro de su propio funcionamiento, por ejemplo, siendo equitativos en los procesos de promoción y de contratación del personal, o reconociendo la relación entre las responsabilidades personales y profesionales de los y las trabajadoras.
  - 3.2 Externamente: permiten a las organizaciones contribuir a una mayor igualdad de género en los programas y el impacto, por ejemplo, incluyendo compromiso y capacidad en trabajar por la igualdad de género en la descripción de los puestos, los términos de referencia, o los criterios de rendimiento y evaluación.
4. Aptitudes para el monitoreo interno para asegurar que los objetivos estratégicos se están alcanzando, y para apoyar la responsabilidad organizacional en la gestión y el aprendizaje. Esto puede implicar, por ejemplo, el monitoreo de la contratación y la promoción del

<sup>10</sup> Informe del Secretario General de Naciones Unidas E/1997/L. 3014, julio. 1997

<sup>11</sup> MURISON, Sarah: Elementos de una estrategia de transversalización de género. Grupo Capacidad y Desarrollo. 2004

personal, las partidas presupuestarias, elegir proveedores que implementan las convenciones de la OIT sobre las mujeres empleadas, la capacidad de los y las gestoras y supervisoras en seguir y debatir sobre las iniciativas para la igualdad de género.

5. Una unidad central de transversalización de género, con responsabilidades y mandato para guiar todo el proceso de transversalización.
6. Una red destacada de personal responsable de la perspectiva de género en su unidad de trabajo, coordinada como equipo por el equipo director (frecuentemente llamados Red focal de género).

La perspectiva transversal de igualdad de género debe ser integrada en todos los ámbitos de una organización, en sus orientaciones estratégicas, la organización institucional, sus acciones, sus contrapartes, etc. La transversalización refuerza las competencias, la coherencia de la organización y su eficacia. La transversalización de género es un proceso largo, tanto individual como colectivo. Cada organización tiene su ritmo con sus limitaciones específicas. Lo importante es empezar en algún momento con un compromiso social y político firme.

### **Igualdad de género**

La categoría género a diferencia del sexo biológico, es una categoría de análisis socio – cultural que permite identificar el conjunto de roles y características asignadas al hecho de ser hombre o mujer en un contexto determinado y que implica desigualdades que pueden perjudicar la consecución de derechos tanto de hombres como de mujeres.

Hombres y mujeres, no se encuentran en igualdad de condiciones para lograr su desarrollo pleno, debido a que por género las mujeres desempeñan roles discriminatorios y tienen menores oportunidades para acceder a los recursos y tomar decisiones sobre ellos.

La igualdad de género significa remover los obstáculos y promover las condiciones para que hombres y mujeres vean garantizados el ejercicio de sus derechos.

### **Empoderamiento**

Según Marcela Lagarde<sup>12</sup> "... el empoderamiento es el conjunto de procesos a través de los cuales cada quien integra como parte de su vida recursos, bienes y derechos conseguidos como poderes. Es una acción continua en el tiempo, es hacerse de los recursos del mundo para la propia vida, apropiarse, y aunque es un proceso individual, el empoderamiento de género sólo se sustenta colectivamente".

---

<sup>12</sup> LAGARDE, Marcela: Claves feministas para liderazgos entrañables. Memoria de Taller. Managua. 1999

En el marco concreto de las organizaciones, aplicar un enfoque de empoderamiento significa poner en práctica un concreto paradigma de desarrollo humano: apostar por que las mujeres y los hombres de la organización sean protagonistas de sus propios procesos de desarrollo, y por lo tanto, el centro de aprendizaje de sus cambios y en última instancia los responsables de que éstos se produzcan: Si la organización no facilita un proceso de empoderamiento, las personas difícilmente pueden apropiarse de la tarea compartida de transversalizar el enfoque de género.

### **Marco de Igualdad y Empoderamiento de las Mujeres.** Sara Longwe<sup>13</sup>

En un marco de desigualdad entre mujeres y hombres cuya base son los valores y las prácticas discriminatorias presentes en todos los ámbitos y esferas de la vida colectiva, Longwe plantea un proceso de empoderamiento progresivo con cinco *Niveles de Igualdad*, para que las mujeres participen plenamente en los procesos de desarrollo:

- BIENESTAR: corresponde a la satisfacción de los aspectos materiales del bienestar de las mujeres en relación con los hombres.
- ACCESO: este aspecto debe conducir a la igualdad en el aprovechamiento de oportunidades y recursos.
- CONCIENCIA: Nivel en el que la brecha de género es ideológica. El empoderamiento aquí comprende una sensibilización respecto a las desigualdades de género y a la necesidad de rechazarlas por ser fruto de una construcción social modificable.
- PARTICIPACIÓN: igualdad en la toma de decisiones y en la intervención.
- CONTROL: se refiere a la capacidad de las mujeres de controlar no sólo el acceso a los factores de producción, recursos y distribución de beneficios, sino a la capacidad de incidir sobre sus propias situaciones de malestar.

### **La violencia de género.**

En varios países las leyes que abordan este problema hacen un reconocimiento explícito de que la violencia de género es la expresión más brutal de la desigualdad en la que viven las mujeres en nuestra sociedad. La violencia como fenómeno social está vinculada con una sociedad en la que se continúa imponiendo un "modelo hegemónico de masculinidad" que se traduce en el ejercicio de formas de poder que imponen la fuerza, la conquista sexual y la violencia como estereotipos del comportamiento varonil, que se distorsionan y recaen sobre las mujeres, quienes sufren esta violencia por el sólo hecho de ser mujeres; consideradas por sus agresores,

---

<sup>13</sup> LONGWE, Sara: Cambiando percepciones. Género y Desarrollo. OXFAM. Oxford. 1991

muchas veces con el respaldo y anuencia de las instituciones tutelares, como individuos sin derechos, sin libertades, sin capacidades para tomar decisiones<sup>14</sup>.

Los estereotipos de una sociedad machista imponen a los varones formas de pensar, ser, estar y actuar basados en fuerza y poder, que los incapacita para comunicarse sobre sus sentimientos y afectos con su pareja o afrontar los conflictos de modo racional, cayendo en formas irracionales de autoritarismo que van incrementando su intensidad hasta la violencia y el feminicidio. Cuando no se llega a estos extremos, es frecuente que los hábitos y comportamientos de dominación y violencia de los hombres sobre las mujeres se manifiesten en la vida cotidiana de formas camufladas, en prácticas casi inconscientes o poco perceptibles; pequeños abusos que van afianzando las desigualdades o la distribución injusta de roles, oportunidades y derechos entre hombres y mujeres; que hacen evidente el sistema de poder masculino y limitan las capacidades de autonomía y decisión de las mujeres<sup>15</sup>.

### **III. La promoción de la igualdad de género en CEDEPAS NORTE**

La promoción de la igualdad de género en CEDEPAS NORTE, implica el necesario impulso de un proceso sostenido con un plan concreto de trabajo (integrado en la planificación general, que incida en:

1. El marco político
2. Los recursos asignados
3. La metodología de trabajo
4. La estructura organizativa
5. La cultura organizacional

Ello implica el diseño y puesta en marcha de un programa de trabajo que incluya, entre otros los siguientes elementos:

- o La adopción y difusión de conceptos claros y anclados en una decidida voluntad política de integración de género.
- o Un apoyo claro y decidido a nivel directivo (plasmada en documentos e instrumentos de gestión institucionales)
- o La formación y sensibilización en género a todos los niveles, técnico, administrativo, directivo y político.
- o Una estrategia de transversalización en género integrada en la planificación general de la organización
- o Una estructura organizativa que refleje las prioridades políticas en género y derechos humanos

---

<sup>14</sup> Vergara Ander, Riviere Josetxu, Bacete Ritxar; Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria- Gasteiz. Julio 2018.

<sup>15</sup> Vergara Ander, Riviere Josetxu, Bacete Ritxar; Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades. EMAKUNDE Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria- Gasteiz. Julio 2018.

- o La aplicación sistemática del análisis de género en el ciclo de gestión de los planes, programas y proyectos, incluyendo datos desagregados y estadísticas de género
- o Amplia participación de todo el personal
- o Trabajo en redes
- o Cultura organizativa orientada hacia la equidad de género, incluida la adopción de un plan de acciones positivas en el marco de la aplicación de las normas vigentes relacionadas
- o Asignación de Recursos financieros (presupuesto específico) y humanos (especialistas, asistencias técnicas).
- o Diseño y Aplicación de sistemas de seguimiento y evaluación con enfoque de género

### **¿Por qué CEDEPAS NORTE, PROMUEVE LA IGUALDAD DE GENERO EN LA INSTITUCIÓN?**

- 1) **Razones ético políticas.** La igualdad de género es un principio fundamental en el CEDEPAS Norte, porque los derechos humanos de hombres y mujeres son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad, de hombres y mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos locales, regionales, nacionales y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo, son objetivos prioritarios de los ODS y del desarrollo humano
- 2) **Razones técnicas de mejora de la calidad y eficacia de las intervenciones.** Es propósito de CEDEPAS Norte promover condiciones para garantizar el ejercicio de derechos y libertades asegurando el empoderamiento en mujeres y hombres por igual. La desigualdad de género es un factor determinante para limitar el acceso a los derechos humanos básicos de hombres y mujeres, en el marco de los programas o proyectos de cooperación, no se puede lograr estos derechos, si no se adopta el enfoque de género.

Para introducir el enfoque de género en las organizaciones, es necesario que quienes participan en su formulación reconozcan: los recursos no pagados y el valor económico que se invierte en el trabajo reproductivo, la división de trabajo por género, las relaciones subordinadas intergeneracionales que determinan la vulnerabilidad de algunos grupos sociales, las condiciones de las mujeres en cuanto a oportunidades reales en el mercado de trabajo, las diferencias de oportunidades de mujeres y hombres en el espacio público y en el acceso al poder, entre otros.

Las políticas para el cambio tienen que ver con transformaciones culturales que modifiquen los estereotipos de género para la potenciación de derechos, dignidad, autonomía y poder de hombres y mujeres.

- 3) **Razones de contribución al cambio social y erradicar la violencia de género,** mediante la promoción de nuevas actitudes de hombres y mujeres orientadas al cambio social, hacia posiciones igualitarias en el marco de la construcción de un modelo social democrático, con mayor justicia y equidad. La violencia entendida como un problema político y social es expresión de las desigualdades generadas en el sistema socio-cultural, y adquiere formas diversas de agresión sexual, en las relaciones de pareja, en

el entorno social, en el trabajo. Para lograr un cambio positivo es importante superar los obstáculos y riesgos de violencia que impone el machismo que caracteriza al sistema, esta tarea requiere un compromiso compartido, tanto de mujeres como de hombres. El cambio de paradigmas y giro hacia una nueva masculinidad que genere una conciencia de hombres igualitarios, con capacidad para incidir en el marco social, político y jurídico, debe ser promovido desde CEDEPAS Norte, a partir del cambio personal y el fortalecimiento de la cultura organizacional y difundiendo el modelo en el entorno, asumiendo compromisos para luchar contra la violencia de género, asumiendo responsabilidades de forma igualitaria en el hogar, y promover los cambios en las esferas públicas, dando oportunidades a las mujeres para asumir puestos de decisión.

### **Compromiso y visión de género de CEDEPAS NORTE: Implicaciones prácticas**

Como hemos referido, CEDEPAS NORTE, trabaja con un enfoque de derechos humanos, con el compromiso de promover la justicia y la igualdad para todas las personas en relación con los proyectos que promueve, lo que incluye inevitablemente, una perspectiva de igualdad de género para todas sus actuaciones.

¿Qué implica en la práctica?: que todas las personas que trabajan en CEDEPAS NORTE, compartan el enfoque de género y desarrollen capacidades y herramientas necesarias para difundirlo y hacerlo operativo en la práctica y también recoger y aprender las experiencias exitosas habidas en este ámbito.

Para ello conviene resaltar lo siguiente:

1. El enfoque de Derechos Humanos que integra CEDEPAS NORTE, incluye el objetivo de la igualdad de género, aunque es necesario aún, trabajar y desarrollar técnicas, herramientas y metodologías específicas.
2. Es necesario impulsar de manera concreta el proceso de integración de género, la experiencia muestra que la tendencia es quedarse en la retórica.
3. Integrar un enfoque de género en los proyectos, significa promover el empoderamiento de mujeres y hombres en relación a su desarrollo.
4. La integración sistemática del enfoque de género, ha de comprenderse como un proceso de medio y largo plazo con implicaciones prácticas muy concretas en las formas de trabajo de la organización.

¿Dónde se expresa este compromiso?

- En la política institucional de género
- En la Visión y Misión
- En los Principios y Valores
- En los Enfoques de Desarrollo
- En el Plan Estratégico 2016 – 2019

#### **IV. Política institucional de género de CEDEPAS NORTE**

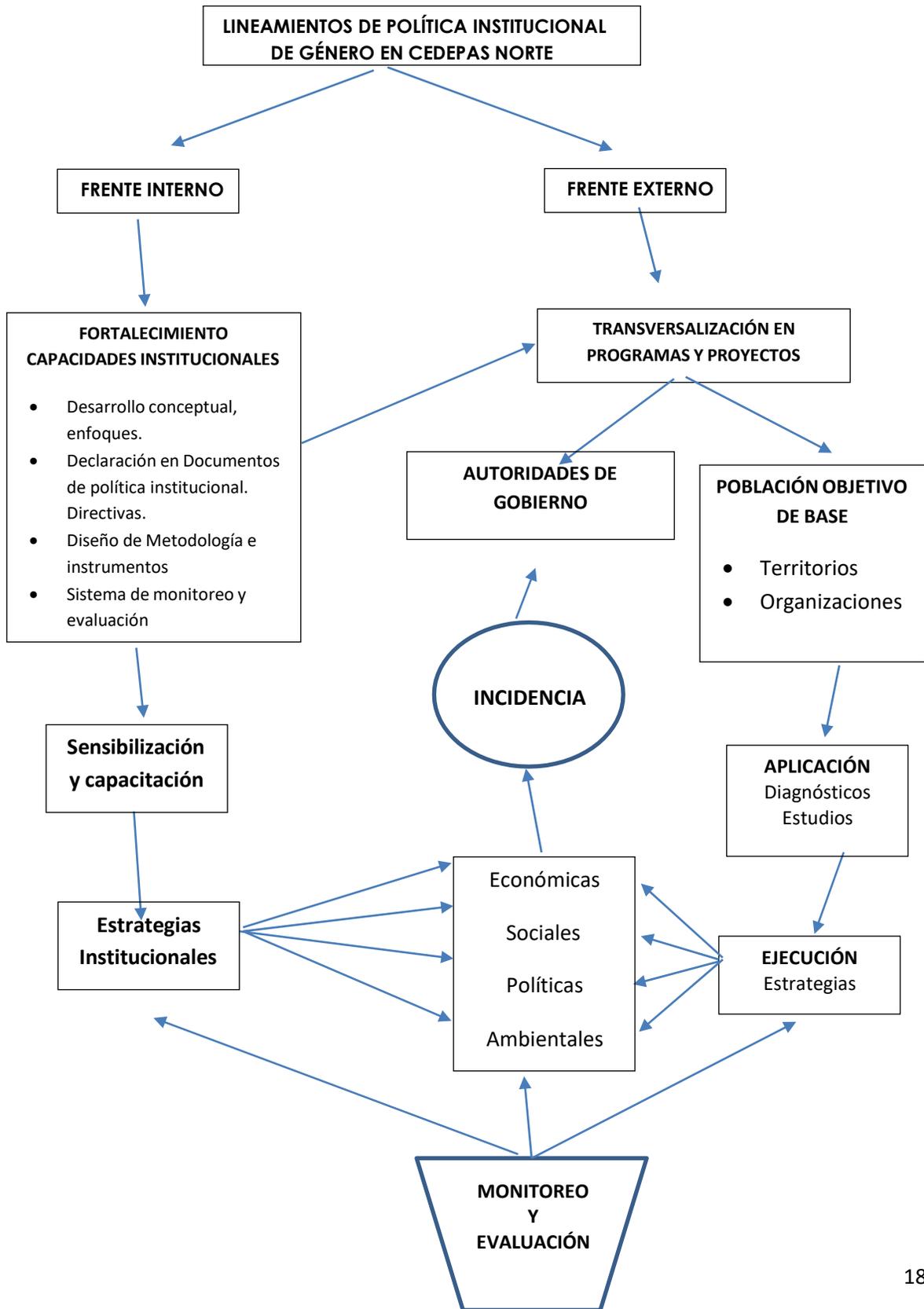
##### **Objetivo General:**

Institucionalizar el enfoque de equidad e igualdad de género como elemento de la cultura organizacional, expresada en el quehacer sustantivo de CEDEPAS Norte, en todos los servicios, actuaciones y procedimientos, tanto a nivel interno como externo para contribuir de manera decisiva al logro de la equidad e igualdad de derechos y oportunidades

##### **Objetivos Específicos:**

1. Incorporar el enfoque de equidad e igualdad de género en los fundamentos (propósito, valores y principios), organización, funcionamiento y en el orden cultural, que soporta el tejido de las relaciones sociales entre hombres y mujeres dentro y fuera de la organización.
2. Promover y consolidar una cultura institucional fundada en nuevas formas de relación basadas en el respeto, reconocimiento y desarrollo mutuo de las capacidades y aspiraciones de hombres y mujeres, con el propósito de entregar a la población servicios, actuaciones y procedimientos adecuados a las necesidades y especificidades de cada género, que garanticen el pleno ejercicio de los derechos humanos.

**ESQUEMA DE APLICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS DE POLÍTICA DE GÉNERO DEL CEDEPAS NORTE:**



## LINEAMIENTO DE POLÍTICA 01: PROMOVER ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS QUE FAVOREZCAN RELACIONES EQUITATIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES COMO ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE CEDEPAS NORTE.

**Descripción:** Implementar acciones de fortalecimiento de capacidades, sensibilización e incorporación de políticas para cambiar actitudes y comportamientos de colaboradores y colaboradoras con sesgos machistas y patriarcales, hacia una nueva forma de entender las relaciones entre seres humanos, basada en la tolerancia y el respeto a la diferencia, así como, en el ejercicio de los Derechos Humanos en igualdad de oportunidades

**Indicadores:**

- Porcentaje de mujeres profesionales que ocupan cargos de responsabilidad y dirección en la Institución.
- Porcentaje de mujeres que han fortalecido sus capacidades en torno a los lineamientos y objetivos estratégicos de CEDEPAS Norte.
- Nº y tipo de acciones de fortalecimiento de capacidades, sensibilización e incidencia pública y política implementadas
- Grado de mejora de capacidades a nivel interno y externo, expresados en la siguiente escala:
  - o Conocen las implicancias de las diferencias entre sexo y género
  - o Conocen la teoría enmarcada en Mujeres en el Desarrollo MED y Género en el Desarrollo GED
  - o Conocen y aplican las estrategias de transversalización del enfoque de género y reconocen su importancia de implementación
  - o Conocen y aplican las variables de estudio para levantar diagnósticos de género
  - o Conocen y articulan a su trabajo los enfoques de Derechos Humanos, género e interculturalidad

**Actividades propuestas:**

Actividad	Descripción	Indicadores
Promocionar y fortalecer el Grupo Temático de Género	Definir las atribuciones y competencias del Grupo temático de género, eso implica la elaboración de un reglamento de acción, la elaboración del plan de trabajo, los informes mensuales sobre la implementación de las acciones, implica también socializar con el interno y el externo, a través de diversos recursos comunicativos, los avances, las dificultades y los cambios que se van dando el	Nº y tipo de acciones que se realizan para fortalecer el Grupo Temático de Género  Plan de trabajo anual implementado  Nº y tipo de acciones de seguimiento y evaluación

Actividad	Descripción	Indicadores
	en proceso.	implementadas  % de aplicación de la cuota de género en la conformación del Grupo
Implementar acciones afirmativas a favor de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, en los procesos de capacitación, promoción y contratación de personal	Una acción afirmativa es: el conjunto de acciones legislativas y administrativas de carácter temporal, coherentes con el propósito de remediar situaciones de desventaja o exclusión de un grupo humano, discriminado en algún aspecto de la vida social. Dada su temporalidad y su fin de alcanzar la igualdad efectiva de cierto grupo poblacional, su adopción se sujeta a criterios de legitimidad, razonabilidad y proporcionalidad. Las medidas afirmativas pueden ser un medio idóneo para lograr las reparaciones históricas a que aspiran las poblaciones vulneradas como en este caso las mujeres durante sus diferentes etapas de vida.	Nº y tipo de acciones afirmativas implementadas  Nº y tipo de hombres y mujeres diferenciados por sexo, edad, maternidad, paternidad, que han sido beneficiados/as con las acciones afirmativas implementadas
Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta el impacto en la salud de trabajadores y trabajadoras	Análisis de género de los documentos de prevención de riesgos laborales  Criterios de evaluación revisados y modificados  Indicadores incorporados en la evaluación
Elaborar un protocolo de prevención y actuación ante las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requieren de un tratamiento particular por ello es importante trabajar tanto la prevención como la actuación eficaz ante situaciones que se detectan.</li> <li>- La prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo requieren de una sensibilización de todas las personas que forman parte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo establecido o</li> <li>- Informes de seguimiento establecidos por el protocolo</li> <li>- Nº de personas que han solicitado información sobre el protocolo,</li> </ul>

Actividad	Descripción	Indicadores
	<p>de la organización y de la creación de un ambiente organizacional no tolerante con comportamientos y actitudes que puedan constituir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:</p> <p>a. Comunicar el compromiso de CEDEPAS Norte con la erradicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a todo el personal</p> <p>b. Establecer medidas de sensibilización dirigidas a todas las personas de la organización para conocer la problemática y explicar el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo</p> <p>Informar a todas las personas que se incorporen a la asociación de este compromiso y de los mecanismos establecidos para su prevención y erradicación.</p>	<p>desagregado por sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- N° de personas que han recibido información sobre el protocolo, desagregado por sexo</li> <li>- Porcentaje de personas que han solicitado y recibido información sobre el protocolo respecto al total de personas que componen la organización, desagregado por sexo y por tipo de participación en la asociación</li> </ul> <p>N° de actividades de sensibilización y/o formación sobre el tema y análisis de participación desagregado por sexo</p>

## LINEAMIENTO DE POLÍTICA 02: TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN TODOS LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS IMPLEMENTADOS POR CEDEPAS NORTE

### **Descripción:**

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros

### **Indicadores:**

- N° y periodicidad de espacios de análisis y reflexión interna y externa sobre la transversalización del enfoque de género

- N° de sesiones de capacitación y sensibilización sobre la transversalización, realizadas al interno y externo
- Informe anual de impacto de medidas tomadas para la transversalización del enfoque de género, diferenciadas por sexo y edad, observando aspectos socio-económicos, etnia y religión
- Fortalecimiento del liderazgo femenino al interior y exterior del proyecto, como efecto de la transversalización, basado en:
  - o Asisten y participan en las actividades a las que son convocadas
  - o Suministran información cuando se les solicita
  - o Asumen responsabilidades en la ejecución de actividades
  - o Forman parte de instancias de seguimiento y evaluación
  - o Forman parte de instancias de toma de decisiones
  - o Forman parte de las comisiones de elaboración de planes operativos y estratégicos

**Actividades propuestas:**

Actividad	Descripción	Indicadores
<p>Promocionar e implementar estudios e investigaciones con enfoque de género tanto al interior como al exterior que recojan información sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El perfil de actividades</li> <li>2. Identificación de necesidades de género.</li> <li>3. Acceso y control de recursos y beneficios.</li> <li>4. Calidad de la participación.</li> <li>5. Factores de influencia en las relaciones de género</li> </ol>	<p><b>Perfil de actividades</b>, se emplea para identificar las actividades que los hombres y las mujeres realizan en su vida cotidiana. Se trata de tener en cuenta la división sexual del trabajo, el tiempo asignado a cada actividad, el lugar y momento del día en el que se realiza la actividad.</p> <p>Sirve para dar muestra de un conjunto de actividades; como las tareas domésticas, los trabajos comunitarios que normalmente no se valoran, por no tener aparentemente un ingreso monetario. También da a conocer las obligaciones y responsabilidades diarias de hombres y mujeres o si un proyecto supone o no una excesiva carga de trabajo para hombres y mujeres, y si se va a tener flexibilidad o capacidad y disponibilidad para realizarlo.</p> <p>Parte de la existencia de tres roles que se asumen de manera diferenciada por mujeres y por hombres:</p> <p>Rol Reproductivo, actividades y tareas</p>	<p>N° de diagnósticos realizados tanto al nivel interno como externo</p> <p>N° de acciones implementadas a partir de los hallazgos en los diagnósticos</p> <p>N° y tipo de indicadores elaborados para medir los impactos en función de los diagnósticos</p>

Actividad	Descripción	Indicadores
	<p>destinadas al cuidado y manutención de la casa y sus miembros (embarazo, preparación de alimentos, cuidado niños/as, etc.).</p> <p>Rol Productivo, actividades y tareas destinadas a la producción de bienes y servicios para venta y consumo (comercio, trabajo por cuenta ajena, etc.).</p> <p>Rol Comunitario, actividades y tareas que contribuyen al desarrollo cultural, espiritual u organizativo de la comunidad (liderazgo comunal, preparación de eventos, participación en ceremonias, etc.).</p> <p><b><u>Identificación de las necesidades de género.</u></b> las mujeres y los hombres pueden tener necesidades diferentes derivadas de las obligaciones, las responsabilidades y actividades que le son asignadas socialmente, o del desigual acceso y control de recursos y beneficios. Por ello se deben conocer las necesidades específicas de cada colectivo, dando lugar al diseño de una estrategia en función de su situación específica y así poder contribuir al empoderamiento.</p> <p>Esto permitirá planear el impacto que el proyecto tendrá sobre cada colectivo, de forma que pueda contrastarse si existe o no variación en la situación de cada colectivo una vez ejecutado el proyecto.</p> <p><b>Necesidades prácticas;</b> suelen ser las que mujeres y hombres experimentan conforme a los roles socialmente establecidos, relacionadas con sus actividades cotidianas. Pretenden mejorar la calidad de vida, responden a las necesidades básicas de las personas (alimentación, vivienda, generación</p>	

Actividad	Descripción	Indicadores
	<p>de ingresos, trabajo, equipos, insumos, etc.).</p> <p><b>Necesidades estratégicas;</b> se refieren más a cuestiones de igualdad de género en una sociedad determinada, pretenden una distribución más justa de recursos y poder entre colectivos. Tienen una proyección a más largo plazo y componentes de empoderamiento (reducción de la carga del trabajo doméstico, eliminación de la discriminación jurídica, participación en la toma de decisiones, fin de la violencia de género, cuestionamiento de la masculinidad hegemónica, etc.).</p> <p>La determinación de una necesidad como práctica o estratégica depende de la cultura o contexto social de cada país.</p> <p><b><u>Acceso y control de los recursos,</u></b> tener acceso a un recurso – beneficio – servicio, significa poseer la capacidad de utilizarlo y ejercer el control implica poder definir el uso que se va a hacer de él.</p> <p>Analizar el acceso y control de los recursos nos permite conocer el desequilibrio de poder, es decir el acceso diferenciado, que se produce respecto de los recursos – beneficios – servicios, de un proyecto según se sea hombre o mujer. Con ello se podrá planificar y evaluar el impacto que el proyecto tiene sobre el reparto de poderes.</p> <p><b><u>Calidad de participación,</u></b> esta herramienta nos sirve para determinar si la acción de desarrollo crea espacios o condiciones para que todos los colectivos puedan discutir, poner en común sus problemas y necesidades, permitiendo un seguimiento del impacto, lo que potenciaría el empoderamiento.</p>	

Actividad	Descripción	Indicadores
	<p>La comunidad no es un todo homogéneo, las necesidades e intereses no son comunes; no todos los colectivos disponen del mismo tiempo, ni tienen acceso a todos los lugares; no todos/as tienen la misma libertad a la hora de participar y no se debe creer que el silencio es que no se tiene nada que decir.</p> <p>Siempre existen desigualdades y relaciones de poder entre grupos de distinta influencia dentro de una comunidad o un grupo humano, con lo que se limita la participación de todos los grupos en los procesos de desarrollo.</p> <p><b><u>Factores de influencia en las relaciones de género</u></b>, los factores de influencia son aquellos que afectan al conjunto de derechos, obligaciones, oportunidades, actividades y posición de las mujeres y hombres en una sociedad determinada.</p> <p>Pueden actuar a nivel macro (como contexto general del país o sector) y a nivel micro (en una determinada área o grupo) y pueden ser acontecimientos, hechos, normas, valores, leyes y costumbres.</p> <p>Los factores de influencia en las relaciones de género pueden ser de diversa naturaleza: Jurídico- políticos, socioeconómicos, socioculturales y religiosos, medioambientales, tecnológicos, lingüísticos y educativos.</p> <p>Los factores de influencia permiten identificar las estructuras sociales, las normas jurídicas, los procesos y las relaciones que dan lugar a la posición desventajosa de determinados grupos, por ejemplo, las mujeres, en una sociedad y orientar la acción de desarrollo hacia la transformación de tales estructuras.</p>	

Actividad	Descripción	Indicadores
<p>Transversalizar el enfoque de género desde la concepción y formulación de los proyectos y acciones a ejecutar tanto a nivel interno como externo</p>	<p>Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros</p> <p>Variables o dimensiones de transversalización del enfoque de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Investigación</li> <li>- Sensibilización y capacitación</li> <li>- Uso de lenguaje inclusivo</li> <li>- Sistema de cuotas</li> <li>- Calidad de la participación</li> <li>- Información desagregada por sexo, género, nivel educativo</li> <li>- Participación activa en todo el proceso de formulación e implementación de los proyectos</li> </ul> <p><b>NOTA:</b> Es bueno resaltar que, durante cinco años, no se puede pretender implementar la transversalización en un 100%, se recomienda priorizar dimensiones y o variables de transversalización, de acuerdo a las necesidades y escenarios en los que se desenvuelve la Organización.</p> <p>De acuerdo a ello también se diseñarán los indicadores, las herramientas e instrumentos necesarios y los procesos de seguimiento y</p>	<p>Nº y tipo de acciones de transversalización del enfoque implementadas a partir de las dimensiones o variables de género</p> <p>Nº de hombres y mujeres por función en la Organización, que implementan las acciones de transversalización del enfoque en las metodologías e instrumentos de gestión.</p> <p>Nº de hombres y mujeres diferenciados por edad y nivel educativo impactados/as positivamente a partir de las acciones de transversalización implementadas tanto en el interno como en el externo</p> <p>Nº de acciones de seguimiento y</p>

Actividad	Descripción	Indicadores
	<p>evaluaciones pertinentes. Las variables propuestas, se pueden implementar a nivel interno y externo, lo que diferenciará, serán los instrumentos de análisis y de seguimiento.</p>	<p>evaluaciones implementadas para la transversalización del enfoque</p>
<p>Dotar de recursos financieros (presupuesto específico) y humanos (especialistas, asistencias técnicas) a las diferentes acciones de transversalización del enfoque de género</p>	<p>Tener especial cuidado en dotar de recursos financieros propios para las diferentes acciones a implementar, así como, convocar a especialistas calificados/as en el tema para el apoyo en la implementación de la transversalización del enfoque.</p>	<p>% de recursos financieros y humanos asignados a la transversalización del enfoque de género en relación al total presupuestado y asignados por proyecto</p>
<p>Trabajar con enfoque de familia, resaltando las diferencias de los/as integrantes para adecuar las intervenciones en función de sus intereses, necesidades y demandas de manera diferenciada</p>	<p>El trabajo con enfoque de familia, implica dos etapas: trabajar la familia como un todo, como una unidad de análisis social y también como una reunión de personas con diferentes necesidades, demandas, aspiraciones en función de sus edades, de su posición en la familia y de las expectativas personales y familiares.</p>	<p>Nº de informes de diagnósticos familiares que contengan datos como: edades, niveles educativos, socioeconómicos, culturales, demandas, necesidades y posición al interior de las familias</p> <p>Nº de acciones implementadas tomando en</p>

Actividad	Descripción	Indicadores
		<p>cuenta los datos obtenidos en los diagnósticos al momento del diseño de metodologías de intervención, acompañamiento y evaluación</p> <p>Nº de familias impactadas positivamente por la implementación diferenciada</p>
<p>Transversalización del enfoque de género en todos los documentos de gestión interna y externa, así como de información y comunicación de la organización</p>	<p>Elaborar textos, gráficos, ilustraciones y redacción de información con contenido no sexista, con la aplicación del lenguaje inclusivo y con contenidos que incluyan y visibilicen de igual manera a todos/as los/as involucrados/as en los procesos que se desarrollan</p>	<p>Nº y tipo de materiales elaborados con contenido no sexista y con lenguaje inclusivo</p> <p>Nº y tipo de contenido que visibiliza de manera oportuna y coherente el trabajo que realizan hombres y mujeres a favor del desarrollo</p>

## **Bibliografía**

- Cumbre Mundial sobre desarrollo social. Copenhague. 1995
- Informe del Secretario General de Naciones Unidas E/1997/L. 3014, julio. 1997
- LAGARDE, Marcela: Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia. Ed. Horasy Horas. Madrid, 1996
- LAGARDE, Marcela: Claves feministas para liderazgos entrañables. Memoria de Taller. Managua. 1999
- LONGWE, Sara: Cambiando percepciones. Género y Desarrollo. OXFAM. Oxford. 1991
- LOPEZ MENDEZ, Irene: Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual paratécnicos de cooperación. IUDC/UCM. Madrid. 2000
- MURISON, Sarah: Elementos de una estrategia de transversalización de género. Grupo Capacidad y Desarrollo. 2004
- Política institucional de género, CEDEPAS NORTE. 2011
- Política Nacional de Igualdad de Género (DECRETO SUPREMO N° 008-2019-MIMP)
- Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional Igualdad Género (Decreto Supremo 002-2020-MIMP)

## Anexos

### Anexo 1

#### Marco normativo

#### Documentos internacionales suscritos por el Perú

### Declaración Universal de Derechos Humanos

#### Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

#### Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

#### Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

#### Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

#### Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

#### Artículo 16

- 1) Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.
- 2) Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.
- 3) La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

#### Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

## Tratados de carácter vinculante para el Estado Peruano

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** (Entrada en vigor del Tratado: 23 de marzo de 1976. Aprobada por el Estado peruano mediante Decreto Ley N° 22128, publicado el 29 de marzo de 1978. Fecha de ratificación: 28 abril de 1978. Entrada en vigor para el Perú: 28 de julio de 1978.

### Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

### Artículo 9

1. Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personal (...)

### Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.
3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.
4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (Entrada en vigor: 3 de enero de 1976. Aprobado por el Estado peruano mediante Decreto Ley N° 22129, publicado el 29 de marzo de 1978. Fecha de ratificación: 28 abril de 1978. Entrada en vigor para el Perú: 3 de enero de 1981).

### Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

### Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

#### **Artículo 10**

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

#### **Artículo 12**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

**Convención para la Eliminación de todas la formas de discriminación contra la Mujer**  
(Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981. Aprobada por el Perú por Resolución Legislativa N° 23432 publicada el 5 de junio de 1982. Fecha de Ratificación: 13 Septiembre de 1982. Entrada en vigor para el Perú: 13 de octubre de 1982. El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobado mediante Resolución Legislativa N° 27429, publicada el 23 de febrero del 2001).

#### **Artículo 1**

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará 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.

## **Artículo 2**

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

## **Artículo 3**

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

## **Artículo 4**

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

## **Artículo 5**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

## **Artículo 6**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

## **Artículo 10**

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la

educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: (...)

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

#### **Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...)

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

#### **Artículo 14**

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a: (...)

b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia.

**Convención sobre los Derechos del Niño** (Entrada en vigor: 2 de septiembre de 1990. Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 25278, publicada el 4 de agosto de 1990. Fecha de Ratificación: 5 de septiembre de 1990. Entrada en vigor para el Perú: 4 de octubre de 1990).

## **Artículo 2**

1. Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales.

2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar que el niño se vea protegido contra toda forma de discriminación o castigo por causa de la condición, las actividades, las opiniones expresadas o las creencias de sus padres, o sus tutores o de sus familiares.

## **Artículo 3**

1. En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño.

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (24 Aprobada por el Perú por Resolución Legislativa No 29127, el 1 de noviembre del 2007. Fecha de Ratificación: 30 de enero de 2008).**

## **Artículo 25. Salud**

Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud. En particular, los Estados Parte:(...)

**Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (25 Entrada en vigor: 26 de junio de 1987. Aprobada por el Perú por Resolución Legislativa N° 24815, publicada el 25 de mayo de 1988. Fecha de ratificación: 7 de julio de 1988. Entrada en vigor para el Perú: 6 de agosto de 1988).**

## **Artículo 1**

1. A los efectos de la presente Convención, se entenderá por el término «tortura» todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales, con el fin de obtener de ella o de un tercero información o una confesión, de castigarla por un acto que haya cometido, o se sospeche que ha cometido, o de intimidar o coaccionar a esa persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, cuando dichos dolores o sufrimientos sean infligidos por un funcionario público u otra persona en el ejercicio de funciones públicas, a instigación suya, o con su consentimiento o aquiescencia. No se considerarán torturas los dolores o sufrimientos que sean consecuencia únicamente de sanciones legítimas, o que sean inherentes o incidentales a éstas.

## Recomendaciones generales y específicas de los Comités Monitores de los tratados de las Naciones Unidas

### Recomendaciones Específicas al Estado Peruano

- **Observaciones finales al Informe Inicial (1997)**

16. La mayor parte de las poblaciones india y mestiza del Perú, cuyo número constituye más de tres cuartas partes de la población total del país, son sumamente pobres, y el Comité observa con preocupación la precariedad de la situación de estas personas en materia de salud. El Comité encuentra que las mujeres pobres sin instrucción alguna tienen una tasa de mortalidad derivada de la maternidad diez veces superior a la de las mujeres con estudios.

23. El Comité está preocupado por la alta tasa de mortalidad entre los niños y las mujeres a causa de la falta o la deficiencia de los servicios de salud.

**Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer (CEDAW).**  
Supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (1979).

### Recomendaciones Generales

- **Recomendación General N° 19: La violencia contra la Mujer.** 11° período de sesiones, 1992

El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si hablan expresamente de la violencia.

La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención.

El artículo 12 requiere que los Estados Partes adopten medidas que garanticen la igualdad en materia de servicios de salud. La violencia contra la mujer pone en peligro su salud y su vida.

La violencia en la familia es una de las formas más insidiosas de violencia contra la mujer. Existe en todas las sociedades. En las relaciones familiares, se somete a las mujeres de cualquier edad a violencia de todo tipo, como lesiones, violación, otras formas de violencia sexual, violencia mental y violencia de otra índole, que se ven perpetuadas por las actitudes tradicionales. La falta de independencia económica obliga a muchas mujeres a permanecer en situaciones violentas. La negación de sus responsabilidades familiares por parte de los hombres puede ser una forma de violencia y coerción. Esta violencia compromete la salud de la mujer y entorpece su capacidad de participar en la vida familiar y en la vida pública en condiciones de igualdad.

A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:

- a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo.
- b) Los Estados Partes velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención.
- c) Los Estados Partes alienten la recopilación de estadísticas y la investigación de la amplitud, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a ella.
- d) Se adopten medidas eficaces para garantizar que los medios de comunicación respeten a la mujer y promuevan el respeto de la mujer.
- e) En los informes que presenten, los Estados Partes individualicen la índole y el alcance de las actitudes, costumbres y prácticas que perpetúan la violencia contra la mujer, y el tipo de violencia que engendran. Se debe informar sobre las medidas que hayan tomado para superar la violencia y sobre los resultados obtenidos.
- f) Se adopten medidas eficaces para superar estas actitudes y prácticas. Los Estados deben introducir programas de educación y de información que ayuden a suprimir prejuicios que obstaculizan el logro de la igualdad de la mujer (Recomendación N° 3, 1987).
- g) Se adopten medidas preventivas y punitivas para acabar la trata de mujeres y la explotación sexual.
- h) En sus informes, los Estados Partes describan la magnitud de todos estos problemas y las medidas, hasta disposiciones penales y medidas preventivas o de rehabilitación, que se hayan adoptado para proteger a las mujeres que se prostituyan o sean víctimas de trata y de otras formas de explotación sexual. También deberá darse a conocer la eficacia de estas medidas.
- i) Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, la indemnización inclusive.
- j) Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.
- k) Los Estados Partes establezcan o apoyen servicios destinados a las víctimas de violencia en el hogar, violaciones, violencia sexual y otras formas de violencia contra la mujer, entre ellos refugios, el empleo de trabajadores sanitarios especialmente capacitados, rehabilitación y asesoramiento.
- m) Los Estados Partes aseguren que se tomen medidas para impedir la coacción con respecto a la fecundidad y la reproducción, y para que las mujeres no se vean obligadas a buscar procedimientos médicos riesgosos, como abortos ilegales, por falta de servicios apropiados en materia de control de la natalidad.

- n) Los Estados Partes den a conocer en sus informes la amplitud de estos problemas e indiquen las medidas que hayan adoptado y sus resultados.
- o) Los Estados Partes garanticen que en las zonas rurales los servicios para víctimas de la violencia sean asequibles a las mujeres y que, de ser necesario, se presten servicios especiales a las comunidades aisladas.
- p) Las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan las oportunidades de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas.
- q) Los Estados Partes informen acerca de los riesgos para las mujeres de las zonas rurales, la amplitud y la índole de la violencia y los malos tratos a que se las somete y su necesidad de apoyo y otros servicios y la posibilidad de conseguirlos, y acerca de la eficacia de las medidas para superar la violencia.
- r) Entre las medidas necesarias para resolver el problema de la violencia en la familia figuren las siguientes:
- i) sanciones penales en los casos necesarios y recursos civiles en caso de violencia en el hogar;
  - ii) legislación que elimine la defensa del honor como justificación para atacar a las mujeres de la familia o darles muerte;
  - iii) servicios, entre ellos, refugios, asesoramiento y programas de rehabilitación, para garantizar que las víctimas de violencia en la familia estén sanas y salvas;
  - iv) programas de rehabilitación para los culpables de violencia en el hogar;
  - v) servicios de apoyo para las familias en las que haya habido un caso de incesto o de abuso deshonesto.
- s) Los Estados Partes informen acerca de la amplitud de la violencia en el hogar y el abuso deshonesto y sobre las medidas preventivas, punitivas y correctivas que hayan adoptado.
- t) Los Estados Partes adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas:
- i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo;
  - ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer;
  - iii) medidas de protección, entre ellas refugios, asesoramiento, rehabilitación y servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo.
- u) Los Estados Partes informen sobre todas las formas de violencia contra la mujer e incluyan todos los datos de que dispongan acerca de la frecuencia de cada una y de sus efectos para las mujeres víctimas.

v) Los informes de los Estados Partes incluyan información acerca de las medidas jurídicas y de prevención y protección que se hayan adoptado para superar el problema de la violencia contra la mujer y acerca de la eficacia de esas medidas.

#### **Recomendaciones Específicas al Estado peruano:**

• **Observaciones del Comité de la CEDAW al Sexto Informe periódico presentado por el Estado peruano (2007).** Comité para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer 37º período de sesiones 15 de enero a 2 de febrero de 2007.

El Comité, si bien toma nota de las diversas iniciativas sobre legislación y políticas tendientes a reducir la violencia contra la mujer, incluido el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer, sigue observando con suma preocupación el alcance, la intensidad y la prevalencia de este tipo de violencia.

En particular, el Comité sigue observando con preocupación los considerables obstáculos a que tienen que hacer frente las mujeres para acceder a la justicia, especialmente las mujeres indígenas, que se enfrentan además con barreras lingüísticas; la falta de medidas coercitivas, que contribuye a la impunidad de los agresores; y la persistencia en la sociedad de actitudes permisivas ante la violencia contra la mujer.

El Comité sigue observando con preocupación que el abuso sexual incestuoso no esté tipificado como delito.

19. El Comité insta al Estado Parte a que dé mayor prioridad a la concepción y aplicación de una estrategia integral para combatir y erradicar todas las formas de violencia contra la mujer, de conformidad con la recomendación general 19, a fin de prevenir la violencia, castigar a quienes la perpetren y prestar servicios a las víctimas. Esa estrategia debería incluir también medidas de concienciación y sensibilización, en particular de los funcionarios de justicia, los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y los fiscales, así como de los maestros, el personal de los servicios de salud, los trabajadores sociales y los medios de comunicación. El Comité exhorta al Estado Parte a que asegure la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación vigente y reitera la recomendación que hizo al Estado Parte en sus anteriores observaciones finales de que tipifique como delito el abuso sexual incestuoso. Asimismo, alienta al Estado Parte a concertar sus actividades de lucha contra los estereotipos de género existentes que son discriminatorios contra la mujer con las encaminadas a combatir la violencia contra la mujer. Exhorta además al Estado Parte a que establezca un mecanismo de seguimiento y evaluación para poder evaluar periódicamente las consecuencias y la eficacia de las medidas adoptadas para hacer cumplir la ley y de los programas de prevención y represión de la violencia contra la mujer. El Comité alienta al Estado Parte a que, en su próximo informe periódico, incluya información sobre las medidas adoptadas, los progresos realizados y los obstáculos que subsisten.

El Comité insta al Estado Parte a que amplíe su definición de la violencia contra la mujer de manera que incluya, en particular, la esclavitud sexual, el embarazo forzado, la prostitución forzada, la unión forzada y el trabajo doméstico forzado. El Comité recomienda al Estado Parte que proporcione a las mujeres que fueron víctimas de la violencia en el conflicto armado de 1980 a 2000 la asistencia necesaria para que no tengan que recorrer largas distancias para denunciar su caso ante un juez o un fiscal. El Comité insta asimismo al Estado Parte a que investigue todos los actos de violencia cometidos contra mujeres, enjuicie a sus autores y

conceda reparaciones a título individual a las mujeres que hayan sido víctimas de diversas formas de violencia.

## Objetivos del Desarrollo del Milenio

La Declaración del Milenio fue aprobada por 189 países y firmada por 147 jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas celebrada en septiembre de 2000. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), son objetivos que se intenta alcanzar para el año 2015, se basan directamente en las actividades y metas incluidas en la Declaración del Milenio. Los ODM se componen de 8 Objetivos y 21 metas cuantificables que se supervisan mediante 60 indicadores. El Perú ha sido país firmante de la Declaración del Milenio.

**Objetivo 3:** Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém Do Pará”** (Aprobada por Resolución Legislativa N° 26583, publicada el 22 de marzo de 1996. Ratificación: 2 de abril de 1996. Entrada en vigor para el Perú: 4 de julio de 1996).

### Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

### Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

### Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

#### **Artículo 4**

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- h. el derecho a libertad de asociación;
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y;
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

#### **Artículo 5**

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

#### **Artículo 6**

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

#### **Artículo 7**

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;
- g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y
- h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

#### **Artículo 8**

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

- a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;
- b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer;
- c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;
- d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;
- e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y

i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

#### **Artículo 9**

Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

#### **A nivel nacional**

### **La Constitución Política del Perú**

#### **CAPÍTULO I**

#### **DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA**

**Artículo 1°.** - La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

**Artículo 2°.** - Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

3. A la libertad de conciencia y de religión, en forma individual o asociada. No hay persecución por razón de ideas o creencias. No hay delito de opinión. El ejercicio público de todas las confesiones es libre, siempre que no ofenda la moral ni altere el orden público.

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

19. A su identidad étnica y cultural. El Estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación. Todo peruano tiene derecho a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete. Los extranjeros tienen este mismo derecho cuando son citados por cualquier autoridad.

22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS**

**Artículo 4°.** - La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, al adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad. La forma del matrimonio y las causas de separación y de disolución son reguladas por la ley.

**Artículo 6°.** - La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuada y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud. Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres. Todos los hijos tienen iguales derechos y deberes.

**Artículo 7°.** - Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

**Artículo 9°.** - El Estado determina la política nacional de salud. El Poder Ejecutivo norma y supervisa su aplicación. Es responsable de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizadora para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud.

**Artículo 10°.** - El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

**Código Civil.** (Aprobado por Decreto Legislativo N° 295. Publicado el 25 julio de 1984).

**Artículo 4.-** Igualdad entre el varón y la mujer.

El varón y la mujer tienen igual capacidad de goce y de ejercicio de los derechos.

**Artículo 234.-** Definición del matrimonio e igualdad de los cónyuges.

El matrimonio es la unión voluntariamente concertada por un varón y una mujer legalmente aptos para ella y formalizada con sujeción a las disposiciones de este Código, a fin de hacer vida común. El marido y la mujer tienen en el hogar autoridad, consideraciones, derechos, deberes y responsabilidades iguales.

**Artículo 290.-** Igualdad en el gobierno del hogar.

Ambos cónyuges tienen el deber y el derecho de participar en el gobierno del hogar y de cooperar al mejor desenvolvimiento del mismo. A ambos compete, igualmente, fijar y mudar el domicilio conyugal y decidir las cuestiones referentes a la economía del hogar.

**Código Penal.** (Aprobado por Decreto Legislativo No 635. Publicado el 8 de abril de 1991).

**Artículo 170.** Violación sexual

El que, con violencia o grave amenaza, obliga a una persona a tener acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal o realiza otros actos análogos introduciendo objetos o partes del cuerpo por alguna de las dos primeras vías (...).

**Artículo 176.** Actos contra el pudor

El que sin propósito de tener acceso carnal regulado por el artículo 170°, con violencia o grave amenaza, realiza sobre una persona u obliga a ésta a efectuar sobre sí misma o sobre tercero, tocamientos indebidos en sus partes íntimas o actos libidinosos contra el pudor (...).

**Artículo 176-A.** Actos contra el pudor en menores

El que sin propósito de tener acceso carnal regulado en el artículo 170°, realiza sobre un menor de catorce años u obliga a éste a efectuar sobre sí mismo o tercero, tocamientos indebidos en sus partes íntimas o actos libidinosos contrarios al pudor (...).

**Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales- Ley N° 27867.** (Publicada el 18 de noviembre del 2002).

**Artículo 4.-** Finalidad

Los gobiernos regionales tienen por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible (...) y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes (...).

**Artículo 6.-** Desarrollo regional

El desarrollo regional comprende la aplicación coherente y eficaz de las políticas e instrumentos de desarrollo (...) social (...) a través de planes, programas y proyectos

orientados a generar (...) el desarrollo social equitativo (...) orientado hacia el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres e igualdad de oportunidades.

**Artículo 9.-** Competencias constitucionales:

Los gobiernos regionales son competentes para:

g) Promover y regular actividades y/o servicios en materia de (...) salud (...).

**Artículo 29-A.-** Funciones específicas sectoriales de las gerencias regionales:

2. Gerencia de Desarrollo Social. - Le corresponde ejercer las funciones específicas regionales de educación (...), salud (...), desarrollo social e igualdad de oportunidades.

**Artículo 60.-** Funciones en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades

a) Formular, aprobar y evaluar las políticas en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades de su competencia (...).

b) Coordinar la ejecución por los Gobiernos Locales de las políticas sectoriales y el funcionamiento de los programas de lucha contra la pobreza y desarrollo social del Estado, con énfasis en (...) la igualdad de oportunidades con equidad de género (...).

c) Formular políticas, regular, dirigir, ejecutar, promover, supervisar y controlar las acciones orientadas a la prevención de la violencia política, familiar y sexual.

d) Promover la participación ciudadana en la planificación, administración y vigilancia de los programas de desarrollo e inversión social (...)

e) Gestionar y facilitar el aporte de la cooperación internacional y las empresas privadas en los programas de lucha contra la pobreza y desarrollo social.

f) Promover una cultura de paz e igualdad de oportunidades.

g) Formular y ejecutar políticas y acciones concretas orientadas a la inclusión, priorización y promoción de las comunidades campesinas y nativas en el ámbito de su jurisdicción.

h) Formular y ejecutar políticas y acciones concretas orientando para que la asistencia social se torne productiva para la región con protección y apoyo a los niños, jóvenes, adolescentes, mujeres, (...) y sectores sociales en situación de riesgo y vulnerabilidad.

**Ley Orgánica de las Municipalidades- Ley N° 27972.** (Publicada el 27 de mayo del 2003).

**ARTÍCULO 84.-** Programas Sociales, Defensa y Promoción de Derechos:

1. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades provinciales:

1.2. Establecer canales de concertación entre las instituciones que trabajan en defensa de derechos de niños y adolescentes, mujeres, discapacitados y adultos mayores. Así como de los derechos humanos en general, manteniendo un registro actualizado.

2. Funciones específicas exclusivas de las municipalidades distritales:

2.1. Planificar y concertar el desarrollo social en su circunscripción en armonía con las políticas y planes regionales y provinciales, aplicando estrategias participativas que permitan el desarrollo de capacidades para superar la pobreza.

2.2. Reconocer y registrar a las instituciones y organizaciones que realizan acción y promoción social concertada con el gobierno local.

2.3. Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de lucha contra la pobreza y de desarrollo social del Estado, propio y transferido, asegurando la calidad y focalización de los servicios, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de la economía regional y local.

2.4. Organizar, administrar y ejecutar los programas locales de asistencia, protección y apoyo a la población en riesgo, de niños, adolescentes, mujeres, adultos mayores, personas con discapacidad y otros grupos de la población en situación de discriminación.

3. Funciones específicas compartidas de las municipalidades distritales:

3.1. Difundir y promover los derechos del niño y del adolescente, de la mujer y del adulto mayor, propiciando espacios para su participación en el nivel de las instancias municipales.

3.2. Promover, organizar y sostener, de acuerdo a sus posibilidades, cunas y guarderías infantiles, establecimientos de protección a los niños y a personas con impedimentos y ancianos desvalidos, así como casas de refugio.

3.3. Promover la igualdad de oportunidades con criterio de equidad.

**Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres- Ley N° 28983.**

(Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16 de marzo del 2007)

**Artículo 1.- Del objeto y ámbito de aplicación de la Ley.** La presente Ley tiene por objeto 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.

**Artículo 2.- Del concepto de discriminación**

Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación 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 de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano.

**Artículo 3.- De los principios de la Ley**

3.1 La presente Ley se basa en los principios fundamentales de igualdad, respeto por la libertad, dignidad, seguridad, vida humana, así como el reconocimiento del carácter pluricultural y multilingüe de la nación peruana. (...)

**Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, Gobiernos regionales y Gobiernos locales.** El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...)

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. (...)

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. (...)

l) Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.

**Artículo 7.-** De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia:

b) Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.

**LEY N° 30364- LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR**

**ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY**

La presente ley tiene por objeto 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.

para tal efecto, 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

**ARTÍCULO 5. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entiende por violencia contra las mujeres:

a. la que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.

b. la que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

c. la que sea perpetrada o tolerada por los agentes del estado, donde quiera que ocurra.

#### **ARTÍCULO 6. DEFINICIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR**

La violencia contra cualquier integrante del grupo familiar es cualquier acción o conducta que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar.

Se tiene especial consideración con las niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

#### **ARTÍCULO 7. SUJETOS DE PROTECCIÓN DE LA LEY**

Son sujetos de protección de la ley:

a. las mujeres durante todo su ciclo de vida: niña, adolescente, joven, adulta y adulta mayor.

b. los miembros del grupo familiar. entiéndase como tales, a los cónyuges, excónyuges, convivientes, exconvivientes; padrastros, madrastras; ascendientes y descendientes; los parientes colaterales de los cónyuges y convivientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; y a quienes, sin tener cualquiera de las condiciones antes señaladas, habitan en el mismo hogar, siempre que no medien relaciones contractuales o laborales; y quienes hayan procreado hijos en común, independientemente que convivan o no, al momento de producirse la violencia.

#### **ARTÍCULO 8. TIPOS DE VIOLENCIA**

Los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son:

a) Violencia física es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.

b) Violencia psicológica es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos.

Daño psíquico es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o un conjunto de situaciones de

violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo.

c) Violencia sexual son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.

d) Violencia económica o patrimonial. es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, a través de:

1. la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
2. la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
3. la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias;
4. la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

**Ley de Prevención y Sanción frente al Hostigamiento Sexual - Ley N° 27942.**  
(Publicado el 27 de febrero del 2003. Reglamentada mediante D.S. N° 010-2003-MIMDES, publicado el 26 de noviembre del 2003. Mediante Resolución Administrativa N° 003-2009-CE-PJ (Publicada el 3 de junio del 2009), el Poder Judicial aprobó la Directiva N° 003-2009-CE-PJ «Procedimiento para la Prevención y Sanción de los Actos de Hostigamiento, chantaje, y/o Acoso Sexual en el Poder Judicial». Asimismo, a través de la R.M N° 0202-2009-ED (Publicada el 2 de julio del 2009), el Ministerio de Educación aprobó la Directiva «Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el sector educativo»).

#### **Artículo 1.- Del Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

#### **Artículo 2.- Ámbito de Aplicación**

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.

2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.

3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabajadentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.

4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.

**Ley que concede el Derecho de Licencia por Paternidad - Ley N° 29409.**

(Publicado el 20 de setiembre de 2009)

**Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La presente Ley establece el derecho del trabajador de la actividad pública y privada, incluida las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú en armonía con sus leyes especiales, a una licencia remunerada por paternidad, en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, a fin de promover y fortalecer el desarrollo de la familia.

**Planes Nacionales**

**Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.**

(Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES. Publicado el 15 de septiembre del 2005).

**LINEAMIENTO 3:**

Garantizar el ejercicio pleno de los Derechos sociales y culturales para las Mujeres.

**Objetivo estratégico 3:**

Garantizar el acceso equitativo de Mujeres y varones a servicios sociales y culturales de calidad.

**Resultado Esperado al 2011:** Mujeres y varones acceden oportuna y equitativamente a servicios de salud con calidad.

**Acciones Estratégicas:**

1. Realizar campañas informativas sobre derechos sexuales y reproductivos, así como programas de atención, en especial en zonas rurales y urbano marginales, que aborden los factores sociales, económicos y étnicos culturales.

2. Realizar campañas de prevención y atención del control del embarazo, parto y post parto especialmente en zonas rurales y urbanas marginales.

3. Incorporar el enfoque de género e interculturalidad en los Programas de Capacitación para el personal de Salud.
4. Incentivar la realización y difusión de estudios que permitan conocer la situación de la salud sexual y salud reproductiva de mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.
5. Ampliar y mejorar mecanismos de prevención y atención de personas afectadas por infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA.
6. Dotar gratuitamente de medicinas y atención psicológica a las personas afectadas por infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, con énfasis en grupos sociales de bajos ingresos.

**El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021**  
**Aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP**

El Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012 – 2021 (PNAIA 2021), es el instrumento marco de política pública del Estado Peruano, para articular y vincular las políticas que se elaboren en materia de infancia y adolescencia en el país, que orientará en la presente década la acción del Estado y de la sociedad civil hacia el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes peruanos. La Convención sobre los Derechos del Niño, como tratado internacional, establece una serie de derechos específicos a favor de las niñas, niños y adolescentes. Asimismo, por su carácter vinculante, obliga a los Estados partes a que sus preceptos se incluyan en sus políticas nacionales.

El Perú al suscribir la Convención, se comprometió a adecuar su normatividad a lo estipulado en esta norma internacional, promulgándose el Código de los Niños y Adolescentes (Ley N° 27337); de igual forma, se elaboraron tres Planes Nacionales de Acción por la Infancia y Adolescencia, para el período 1992-1995, para el quinquenio 1996-2000 y el tercero para el período 2002 – 2010. En tal sentido, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en su calidad de Ente Rector del Sistema Nacional de Atención Integral al Niño y al Adolescente, lideró el proceso de formulación del PNAIA 2021, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP el 14 de abril de 2012.

Su construcción ha involucrado un esfuerzo de planificación concertada y participativa tanto de las instituciones del Estado en sus tres niveles de gobierno y de la sociedad civil, lo que también ha permitido recoger los aportes de las propias niñas, niños y adolescentes. En lo que respecta a su estructura, cuenta con cuatro objetivos estratégicos relacionados con las diversas etapas de vida de niñas, niños y adolescentes, desde un enfoque de derechos, ciclo y curso de vida, género, intercultural y equidad, lo que quiere decir que, como política de Estado, ha priorizado las necesidades de esta población para su desarrollo humano integral. Es importante destacar que por primera vez se han incluido metas emblemáticas, consideradas como prioritarias y esenciales para el desarrollo de la infancia y adolescencia en el Perú, cuyo señalamiento tiene un impacto orientador, simbólico y motivador para el cumplimiento del conjunto de metas del citado Plan Nacional.

**Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-  
2021 DECRETO SUPREMO N° 002-2018-JUS**

Basado en el Enfoque de género, Considera los roles y las tareas que realizan mujeres y hombres en una sociedad, así como las simetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos, conocer y explicar las causas que las producen para formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales producidas por la desigualdad de género. Permite reconocer, además, otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual e identidad de género, entre otras.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 06:** Garantizar un país libre de discriminación y violencia. El derecho a la igualdad se encuentra reconocido en la gran mayoría de los instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos, tanto a nivel regional como universal. Para Libres e Iguales de la ONU: "La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos". El ODS N°10, "Reducción de desigualdades", busca promover la inclusión social, económica y política, así como garantizar igualdad de oportunidades y resultados [DUDH art. 2; PIDESC art. 2(2); PIDCP arts. 2(1) y 26; CERD art. 2(2); CEDAW art. 2; CRC art. 2; CRPD art. 5; CMW art.7; DDD art. 8 (1)].

En el Perú, la Constitución Política en su artículo 2, inciso 2, señala que "nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole".

**LINEAMIENTO ESTRATÉGICO N° 3:** DISEÑO Y EJECUCIÓN DE POLÍTICAS A FAVOR DE LOS GRUPOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN, señalando en su punto 4, como grupo especial a las Mujeres

Pese a que las mujeres representan el 50,1% de la población peruana' y el 49,6% de la población mundial," se caracterizan por ser un grupo marcado por la violencia, la discriminación, la segregación social y la desigualdad en todas sus manifestaciones. En 2016, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) registró un total de 124 feminicidios. Asimismo, según datos de Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2016, el 32,0% de las mujeres peruanas en edad fértil ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida, mientras que el 64,2% ha sufrido algún tipo de violencia psicológica y/o verbal.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1:** Reducir la violencia contra las mujeres

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2:** Promover la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 3:** Garantizar el ejercicio (le los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 4:** Garantizar la generación (le ingresos propios para las mujeres.

**Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021**  
**DECRETO SUPREMO N° 008-2016-MIMP**

El “Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021” es de aplicación en los tres niveles de gobierno y en los distintos sectores y entidades involucradas en la prevención, sanción y erradicación de la violencia de género. Los gobiernos regionales y locales alinean sus políticas al Plan Nacional y reciben apoyo técnico del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Este Plan Nacional reviste entonces un carácter especial; si bien tiene un ámbito de protección más amplio al de la Ley N° 30364, sin duda constituye un instrumento que recoge sus lineamientos y concreta las responsabilidades que tienen las diferentes entidades públicas respecto a su implementación. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como ente rector en materia de violencia de género, tendrá con este Plan, un potente mecanismo para el seguimiento del Sistema Nacional. Se ha puesto especial esmero en el planteo de los indicadores para las acciones estratégicas diseñadas, buscando mantener la coherencia lógica y promover una mayor eficacia en las acciones que desarrollan las diferentes entidades públicas que participan del Sistema Nacional para el logro de los objetivos estratégicos:

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**

Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad) en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.

**OBJETIVO ESTRATÉGICO 2**

Garantizar a las personas afectadas por violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras.