

# POLÍTICA INTERCULTURAL DE GÉNERO



Este documento fue aprobado por el Consejo Directivo de Manuela Ramos el día 13 de abril del 2022

## **Tabla de contenido**

I. Presentación .....	1
II. Conceptos clave de la política .....	1
III. Justificación .....	7
La discriminación estructural persistente contra las mujeres .....	7
El Movimiento Manuela Ramos y las mujeres en su diversidad .....	8
Las mujeres rurales.....	8
El estado de los derechos de los pueblos indígenas a escala regional, América Latina y el Caribe .....	10
Los pueblos indígenas en el Perú, datos de las mujeres indígenas .....	11
IV. Marco Conceptual aplicado a la Política Intercultural de Género del MMR ....	12
La necesidad de profundizar en la interseccionalidad: género, interculturalidad y derechos humanos.....	12
La interculturalidad aplicada al género .....	13
V. Formulación de la política .....	14
VI. Objetivos y líneas estratégicas de la PIG .....	15
Objetivo general .....	15
Línea estratégica 1: La interculturalidad de género institucional .....	15
Línea estratégica 2: la interculturalidad de género en la gerencia del MMR.....	17
Línea estratégica 3: La interculturalidad de género en las comunicaciones .....	18
Línea estratégica 4: La interculturalidad de género en los proyectos.....	19
VII. Modificación y actualización de la Política Intercultural de Género .....	20
Referencias bibliográficas.....	21

## I. Presentación

La Política Intercultural de Género (PIG) es un hito del trabajo feminista impulsado por el Movimiento Manuela Ramos (MMR) desde hace más de cuatro décadas en diferentes territorios del país y con las mujeres en su diversidad. Esta experiencia ha promovido la intersección de variables centrales para el análisis sobre los derechos fundamentales de las mujeres, como son la identidad, etnicidad, cultura, sexo, identidad sexual y roles género.

La PIG está acorde con el Plan Estratégico 2020-2024 que se dirige a impulsar la participación y protagonismo de las mujeres organizadas, promoviendo y defendiendo sus agendas en los diferentes espacios de decisión en cada región de trabajo, a través de la construcción de una ciudadanía activa y crítica, que defienda organizadamente la vigencia de los derechos humanos y sobre quien se valore positivamente su diversidad.

## II. Conceptos clave de la política

**Acciones afirmativas**, son los instrumentos que permiten eliminar desventajas históricas de poblaciones vulnerables en su diversidad, entre ellas las mujeres. y representan estrategias para la igualdad de oportunidades en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Las acciones afirmativas se justifican a partir del concepto de equidad y buscan equiparar las condiciones de partida, para que se alcancen iguales resultados.

Ejemplos de acciones afirmativas son los programas intensivos de alfabetización dirigidos a las mujeres, el sistema de cuotas que obliga a las organizaciones políticas a incluir un determinado número de mujeres en las listas de candidaturas para las elecciones, la promoción de líneas de crédito para mujeres y los incentivos para fortalecer las microempresas dirigidas por las mujeres, entre otros (MIMP, 2012).

**Comunidades campesinas**, de acuerdo con la Ley 24656, Ley de Comunidades Campesinas, éstas son organizaciones de interés público, con existencia legal y

personería jurídica, integradas por familias que habitan y controlan determinados territorios, ligadas por vínculos ancestrales, sociales, económicos y culturales; expresados en la propiedad comunal de la tierra, el trabajo comunal, la ayuda mutua, el gobierno democrático y el desarrollo de actividades multisectoriales, cuyos fines se orientan a la realización plena de sus miembros y del país.

**Comunidades nativas**, de acuerdo con el Decreto Ley 22175, estas comunidades tienen origen en los grupos tribales de la selva y ceja de selva y están constituidas por conjuntos de familias vinculadas por los siguientes elementos principales: idioma o dialecto, caracteres culturales y sociales, tenencia y usufructo común y permanente de un mismo territorio, con asentamiento nucleado o disperso.

**Diálogo**, es un ejercicio horizontal de comunicación, resultado del reconocimiento y respeto entre las personas interlocutoras. Para propiciarlo se deben equiparar las condiciones y eliminar barreras o limitaciones que podrían impedirlo. Por ejemplo: la necesidad de un intérprete, considerar el desarrollo de los conceptos técnicos, hablar con señas, entre otros. El diálogo es un elemento fundamental para propiciar encuentros interculturales.

**Discriminación**, es un tipo de menosprecio social que bloquea al discriminado la posibilidad de ejercer sus derechos ciudadanos. Se refiere a estructuras sociales, prácticas cotidianas y formas de relación social que restringen o anulan las posibilidades de individuos o colectivos humanos de acceder y ejercer libertades fundamentales, debido a características innatas, posiciones sociales o rasgos culturales. La discriminación se sustenta en la estigmatización, entendida como la asignación de rasgos socialmente desvalorizados a la identidad de una persona o colectivo, y que tiene el efecto de colocarlos en un estatus inferior o subordinado que condiciona su dignidad y su participación en la vida social (Tubino y Flores, 2020).

**Discriminación estructural**, es el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Tiene como características ser masiva, sistemática y generalizada. Se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político,

económico y ético. La discriminación estructural o “desigualdad estructural” incorpora “datos históricos y sociales” que explican desigualdades de derecho (de jure) o de hecho (de facto), como “resultado de una situación de exclusión social o de ‘sometimiento’ de [grupos vulnerables] por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias”<sup>5</sup>. La discriminación estructural puede presentarse en una zona geográfica determinada, en una región o en todo el Estado. (Pelletier Quiñones, 2014)

**Discriminación contra las mujeres,** en el caso peruano, ésta es de carácter estructural y de género. Se evidencia por las diferentes oportunidades de desarrollo de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres.

Para el MMR, la discriminación estructural contra las mujeres en sus diversidades, obliga a tener una mirada interseccional más fina, tanto en términos de las condiciones que vulneran y obstaculizan el ejercicio de derechos de las mujeres (por ejemplo, pobreza, falta de acceso a educación, recarga por el trabajo de cuidados, violencia, subrepresentación política, entre otras), así como también de sus agencias diversas, sus articulaciones y alianzas (MMR, 2020).

**Discriminación racial,** o racismo, es toda exclusión, restricción, preferencia o postergación basada en motivos de raza, color de piel, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra de la vida pública. (CERD, 1969)

**Diversidad cultural,** son las múltiples formas o expresiones de las identidades.

La diversidad cultural no se limita a las expresiones del arte, la etnicidad o el folclor, ya que reconoce todas las múltiples maneras que tienen las personas de ejercer las identidades, de manera individual o colectiva. Hablar de diversidad cultural, por lo tanto, incluye a las personas de diversas categorías como mestizas, indígenas, afrodescendientes, LGTBIQ+, migrantes, entre otras.

El MMR asume el reto de transitar hacia el reconocimiento positivo y el respeto de la diversidad cultural peruana; por ello se propone avanzar en la construcción de

nuevos sentidos y sensibilidades que coadyuven a forjar una sociedad que avance en la valoración de nuestras diversidades.

**Enfoque holístico aplicado al género,** exige considerar que los derechos son universales, interdependientes e indivisibles, reconocer que la discriminación es individual y estructural así como analizar las jerarquías sociales y/o económicas entre las mujeres y entre las mujeres y los hombres, es decir, tanto dentro del propio género como entre los géneros. Adoptar un modelo holístico sobre la violencia por razón de género requiere una comprensión compleja de los modos en que se hacen realidad las diferencias entre los géneros, dentro del propio género y los modos en que las desigualdades institucionales y estructurales exacerbaban la violencia mediante formas múltiples e interconectadas de discriminación (CIDH, 2017).

**Identidad,** es la autorrepresentación o la narración continua y perfectible que nos hacemos, que reúne un sinnúmero de elementos y vivencias que son organizadas de una manera única y particular por cada persona. Hace referencia al género, a la personalidad, a los valores, a los roles en la familia y la sociedad, a los grupos de interés, a la tradición, a la pertenencia cultural, entre otros. (Tubino y Flores, 2020)

**Interculturalidad,** es el fenómeno social, cultural y comunicativo en el que representantes de diferentes identidades culturales específicas, se relacionan en condiciones de igualdad, sin que ningún punto de vista predomine sobre los demás o sea considerado "normal", favoreciendo el diálogo y el entendimiento, la integración y el enriquecimiento de las culturas. Para el MMR implica el reconocimiento de las visiones culturales y concepciones de realización, bienestar y desarrollo de los diversos grupos sociales coexistentes en el país con especial atención en aquellos que han sido históricamente discriminados. Así, reelabora los conceptos para la relación social equitativa que incorpora la cosmovisión y la mirada de la diversidad de actoras con quienes se relaciona para construir un diálogo horizontal y respetuoso, generar vínculos y avanzar hacia agendas comunes.

Cuerpo y territorio, son dos ejes políticos que ayudan a construir espacios de encuentro con las mujeres y a abordar por ejemplo el tema del extractivismo junto

con el de violencia contra las mujeres como dos caras del mismo sistema de dominación patriarcal y colonial (MMR, 2020).

**Interculturalidad de hecho**, se refiere a cómo son las relaciones de facto entre personas de diferentes culturas en distintos contextos. Desde esta perspectiva, la interculturalidad debe ser comprendida como un fenómeno empírico, complejo y dinámico. (Tubino y Flores, 2020).

**Interculturalidad positiva/negativa**, son tipos de relación entre personas de diferentes horizontes culturales. La positiva se refiere a las relaciones de interaprendizaje basadas en el respeto y la valoración recíprocos en su dignidad y diversidad. La interculturalidad negativa se refiere a las relaciones de discriminación y menosprecio por razones culturales. Son parte de los procesos de estigmatización sistemática y de dominación cultural, a través de los cuales una cultura dominante reproduce las jerarquías y relaciones de poder que le favorecen, excluyendo a los grupos calificados como “subalternos” o “marginales” del ejercicio pleno de la ciudadanía (Tubino y Flores, 2020).

**Mujeres en su diversidad**, incluye a las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, transgénero e intersex; mujeres con discapacidad física o mental; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras (MIMP, 2019).

**Multiculturalidad**, es un concepto descriptivo que identifica la existencia de diferentes culturas en un espacio territorial, local-regional-nacional o internacional. No aborda relaciones sino que refiere únicamente a la coexistencia, en muchos casos yuxtapuesta o segmentada.

**Pertinencia cultural**, desde un enfoque de servicios públicos, la pertinencia cultural implica la adaptación de todos los procesos del servicio a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales (prácticas, valores y creencias) del ámbito de atención del servicio. Así

como la valoración e incorporación de la cosmovisión y concepciones de desarrollo y bienestar de los diversos grupos de población que habitan en la localidad, incluyendo tanto las poblaciones asentadas originalmente como las poblaciones que han migrado de otras zonas. (MINCUL, 2015)

**Pluriculturalidad**, usado con mayor énfasis en América Latina, se refiere no sólo a la coexistencia de grupos culturales diversos sino a la convivencia, fruto de la cual se producen nuevas realidades sociales. Sin embargo no desarrolla la necesidad de una interrelación equitativa, ni denuncia el poder hegemónico de algún grupo sobre otros.

**Prejuicios y estereotipos**, los prejuicios son preconcepciones, ideas formadas sobre un grupo social con base en esterotipos, que son las generalizaciones o imágenes reproducidas sobre un grupo de personas y aceptadas dentro de la sociedad, sin embargo, no constituyen verdades ciertas y son un claro componente de la discriminación.

**Principio de igualdad y no discriminación**, es un elemento fundamental del derecho internacional de protección de los derechos humanos. Se sostiene en la premisa «todas las personas nacemos libres e iguales ante la ley y en derechos». Este principio contiene las garantías que los gobiernos deben asegurar para que todas las personas accedan en igualdad a gozar de todos sus derechos fundamentales sin discriminación, para lo cual se deben garantizar mecanismos adecuados a la diversidad cultural que conforma la sociedad.

**Pueblos indígenas**, el Convenio 169 de la OIT establece dos criterios para definir pueblos indígenas. El primero es el objetivo, el cual señala que son los pueblos en países independientes que descenden de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización, o del establecimiento de las actuales fronteras estatales, y que cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. El segundo criterio es el subjetivo, relacionado con la conciencia de identidad indígena o tribal de las personas pertenecientes a dichos pueblos (OIT, 1989).



**Reconocimiento intercultural**, consiste en el respeto y valoración positiva de los rasgos de identidad cultural de cualquier persona como sustento para la expansión del bienestar social. Este reconocimiento exige el respeto recíproco entre las personas que establecen relaciones intersubjetivas de igualdad jurídica en la interacción social y la posibilidad de establecer relaciones empáticas de estima y valoración recíproca entre personas con diferencias sustantivas. Se sostiene sólo en la medida que se vuelve público y requiere (i) la generación de oportunidades sociales y económicas que permitan vivir en dignidad, desde sus particularidades y (ii) garantizar la participación y la debida representación política en las esferas públicas y desde las diversidades (Tubino y Flores, 2020).

**Saberes previos**, para el MMR persiste la necesidad de reconocer los saberes que cada persona de los equipos locales, las participantes en las actividades desarrolladas en los diferentes territorios y de toda la organización posee; corresponde recuperar estos a fin de compartirlos con miras a enriquecer el trabajo dentro y fuera de la institución.

### **III. Justificación**

El MMR tiene la necesidad de proponer esta política intercultural de género atendiendo a los aprendizajes que han sido resultado de la implementación de sus proyectos relacionados con políticas públicas tan importantes como los Centros de Emergencia Mujer, el parto vertical con adecuación intercultural, el impulso de emprendimientos y la autonomía económica de las mujeres, la educación sexual integral, el liderazgo y la participación política, entre otras durante más de 40 años.. Es así como esta política busca institucionalizar las prácticas interculturales que fueron aprehendidas e implementadas por los programas durante sus actividades. Esta política se justifica especialmente en lo siguiente:

#### **La discriminación estructural persistente contra las mujeres**

La Política Nacional de Igualdad de Género, reconoce que en Perú la discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino—, reforzando la asignación desigual de roles (productivos a los hombres

y reproductivos a las mujeres), que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. A su vez, dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad.

La Política Nacional señala que las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden estar expuestas a múltiples formas de discriminación por razón de raza, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad, edad, clase u otras categorías sociales. La falta de acceso a recursos productivos y financieros constituye un factor central de desigualdad económica que afecta de manera diferenciada a las mujeres en sus diversas identidades culturales. De acuerdo con la Estrategia de Montevideo “las mujeres rurales, indígenas y campesinas son guardianas de la biodiversidad, pero, en condiciones de mucha fragilidad y explotación, tienen menor acceso y control sobre la tierra y los recursos productivos, y son las principales responsables de la alimentación familiar, de la recolección del agua y la leña, y del cuidado de la huerta y los animales” (MIMP, 2019).

### **El Movimiento Manuela Ramos y las mujeres en su diversidad**

Durante su vida institucional, el MMR ha desarrollado un trabajo de vigilancia, incidencia, articulación y provisión de recursos con mujeres en su diversidad, por medio de los programas implementados a nivel nacional los cuales tuvieron como elemento el reconocimiento de los saberes previos de las actoras, junto con quienes han validado modelos de servicios. La sólida experiencia contribuyó a la adopción e implementación de políticas públicas como, por ejemplo, los Centros Emergencia Mujer y la institucionalización del parto vertical con adecuación intercultural, entre otras. Hoy en día, los proyectos desarrollados por el MMR podrían servir como evidencias para el cierre de brechas y generar atenciones más adecuadas a la multiplicidad de mujeres, sean mestizas, indígenas, afrodescendientes, LGTBIQ+ o identificadas con cualquier otra identidad.

### **Las mujeres rurales**

De acuerdo con ONU Mujeres, las mujeres rurales garantizan la seguridad alimentaria de sus comunidades, generan resiliencia ante el clima y fortalecen las

economías. Sin embargo, las desigualdades de género tales como las leyes y normas sociales discriminatorias, junto con un panorama económico, tecnológico y ambiental que cambia rápidamente, limitan su pleno potencial, situándolas muy por detrás de las mujeres urbanas y los hombres.

Los datos siguientes muestran la situación de la mujer rural en el país:

- La agricultura es el sector productivo que más mujeres ocupa, particularmente en el Perú, superados únicamente por Bolivia en la región. Este sector es altamente informal, con un muy bajo nivel de protección social y derechos laborales. Esto trae como consecuencia salarios bajos, acceso limitado a servicios sociales, reducido ascenso social y ausencia de voz colectiva e intermediación.
- CENAGRO (2012) sólo el 22,6% de la superficie agropecuaria es conducida por mujeres y del total de parcelas con títulos de propiedad el 32% son de mujeres, lo que trae menor seguridad de ingresos y de poder de decisión en hogares y comunidades. Además imposibilita acceder al crédito para un negocio o mejorar la productividad.
- En Perú, el parto asistido por una o un profesional de la salud en zona rural alcanza casi al 80% de mujeres rurales. La proporción es alta en comparación del resto de la región. Sin embargo se han registrado quejas por “violencia obstétrica”, en parte por la normalización de prácticas discriminatorias.
- Son las mujeres y las niñas quienes tienen la responsabilidad de acarrear el agua, lo que tiene como consecuencia la reducción de tiempo para la educación y el empleo, incrementando el trabajo doméstico no remunerado, aumentando el riesgo de mortalidad materna y violencia, así como el del estrés psicosocial.
- El analfabetismo (INEI 2018) sigue siendo particularmente alto entre mujeres rurales cuya lengua materna no es el castellano, mientras el promedio nacional era de 5.6% el de ellas era 33% . Esto les trae como consecuencia el impedimento de acceso a empleo, a la toma de decisiones, menores ingresos, trabajos de peor calidad, etc.
- La mayor parte de las 3.700 millones de personas a nivel global no conectadas a internet suelen ser las mujeres y niñas rurales más pobres y

con menos información. Esto trae como consecuencia la limitación de medios para adquirir nuevas competencias, información y conocimientos.

### **El estado de los derechos de los pueblos indígenas a escala regional, América Latina y el Caribe**

De acuerdo con la OIT, la pobreza está asociada al género y a la población indígena; 7% de las mujeres indígenas viven con menos de 1,90 dólares diarios. El salario de mujeres y hombres indígenas con empleo remunerado es un 31% inferior al de las personas trabajadoras no indígenas, lo que representa la mayor brecha salarial en contra de los pueblos indígenas en todas las regiones. Las mujeres indígenas dependen de forma desproporcionada de un empleo en la economía informal para llegar a fin de mes: más del 85% de las mujeres indígenas desarrollan su labor en la economía informal en América Latina y el Caribe.

Las desigualdades en materia de formación constituyen una de las principales dificultades para las personas indígenas en América Latina y el Caribe: casi el 32% de las personas adultas indígenas que trabajan no poseen ningún tipo de estudios frente al 13% de las adultas no indígenas. En la región hay más de 54 millones de personas indígenas que constituyen el 8,5% de la población total de América Latina y el Caribe, siendo ésta la proporción más elevada entre todas las regiones. Según datos relativos a 9 de nuestros países, las personas indígenas constituyen casi el 30% de las personas en situación de pobreza extrema, la mayor proporción de todas las regiones. Las personas indígenas son casi tres veces más proclives a encontrarse en situación de pobreza extrema que la población no indígena (OIT, 2020).

El informe del Navegador Indígena señala que los efectos específicos de la COVID-19 sobre las mujeres indígenas incluyen discriminación múltiple, remuneración desigual, violencia y acoso, tanto dentro como fuera de sus comunidades, acceso limitado a los servicios de salud, falta de reconocimiento de sus derechos sobre la tierra, y participación limitada en la toma de decisiones de procesos que afectan a sus vidas.

Por su lado, la ONU ha determinado que a nivel mundial, la COVID-19 agravó la pobreza y aumentó las desigualdades, la discriminación estructural tan arraigada

y otras brechas en la protección de los derechos humanos, por lo que hace un llamado para redoblar los esfuerzos por erradicar cualquier tipo de discriminación, especialmente la estructural y el racismo, considerando que la igualdad y la no discriminación son requisitos básicos para el mundo después de la COVID-19, por lo que insta a los Estados a fomentar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales y busca la solidaridad y participación de la personas, la sociedad civil, las comunidades de base y el sector privado para sumarse a la construcción de un mundo mejor después de la pandemia, especialmente para los grupos de especial protección como lo son las mujeres de los pueblos indígenas, abordando el esfuerzo desde un enfoque intersectorial que tenga en cuenta tanto la perspectiva de género como la de los pueblos indígenas. (IWGIA – OIT, 2020)

### **Los pueblos indígenas en el Perú, datos de las mujeres indígenas**

De acuerdo con el Ministerio de Cultura, en Perú se han identificado 55 pueblos indígenas a la fecha, 51 de los cuales son amazónicos y 4 andinos.<sup>1</sup> Asimismo, se han identificado 48 lenguas indígenas. 44 se hablan en la Amazonía y 4 mayoritariamente en los Andes, dentro de las cuales la lengua quechua es hablada en casi todo el país. (MINCUL)

Los Censos del 2017 determinan que 5 millones 771 mil 885 personas se autoidentifican como indígenas u originarias de los andes, 24,9% de la población censada de 12 y más años del país, de los cuales 2 millones 970 mil 473 son mujeres y 2 millones 801 mil 412 son hombres. Asimismo, 212 mil 823 personas se autoidentifican como indígenas u originarias de la Amazonía, que equivalen al 0,9% de la población censada de 12 y más años del país, de las cuales 107 mil 640 son mujeres y 105 mil 183 son hombres.

Las personas identificadas como indígenas andinas se encuentran en todos los departamentos del país, principalmente en Lima (1 millón 330 mil 894 personas), Puno (857 mil 312 personas), Cusco (716 mil 13 personas), entre otros.

---

<sup>1</sup> La Base de Datos de Pueblos Indígenas del Ministerio de Cultura brinda información detallada sobre los pueblos indígenas del Perú. Disponible en: <https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas>

El 40,5% de esta población alcanzó educación secundaria (2 millones 203 mil 472 personas), el 23,4% educación primaria (1 millón 270 mil 695 personas), el 26,3% educación superior (1 millón 431 mil 125 personas); mientras que, el 9,4% no tiene nivel de estudios (508 mil 193 personas), no se ofrecen datos desagregados por sexo. El 10,8% de personas (586 mil 64) declararon que no saben leer ni escribir. Las mujeres (16,3%) presentaron mayor tasa de analfabetismo que en relación con los hombres (4,9%).

Las personas autoidentificadas como indígenas amazónicas se encuentran en todos los departamentos del país, principalmente en Loreto (51 mil 722 personas), Ucayali (36 mil 774 personas), Junín (35 mil 920 personas), Amazonas (34 mil 958 personas), entre otros.

#### **IV. Marco Conceptual aplicado a la Política Intercultural de Género del MMR**

##### **La necesidad de profundizar en la interseccionalidad: género, interculturalidad y derechos humanos**

La discriminación estructural contra las mujeres en sus diversidades obliga a tener una mirada interseccional más fina, tanto en términos de las condiciones que vulneran y obstaculizan el ejercicio de derechos de las mujeres, por ejemplo: pobreza, falta de acceso a educación, recarga por el trabajo de cuidados, violencia, subrepresentación política y la falta de ingresos propios. Así como en las articulaciones y alianzas.

La heterogeneidad al interior de las mujeres en su diversidad responde a que cada una expresa una combinación de identidades que, en muchos casos da como resultado una experiencia única de subordinación y exclusión. Por ejemplo, no es lo mismo ser una mujer con identidad étnica indígena o blanca y con discapacidad, o ser una mujer lesbiana blanca, o afroperuana con discapacidad, o ser una mujer con altos o bajos ingresos económicos.

El enfoque de interseccionalidad posibilita mejores elementos para que el MMR exprese esta diversidad y desigualdad que afecta a las mujeres y para entender el

tipo de acciones, políticas y procesos de exigibilidad que requieren las mujeres en su diversidad.

Para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), es indispensable comprender la realidad de las mujeres en su diversidad, como la realidad de las mujeres indígenas, al momento de elaborar leyes, políticas, programas y prácticas estatales eficaces que respeten plenamente y protejan sus derechos. (CIDH, 2017)

### **La interculturalidad aplicada al género**

El MMR promueve un análisis de interculturalidad crítica que permita cuestionar aquellas situaciones que no garantizan la igualdad en el acceso a los derechos de las mujeres. Este análisis crítico busca el contacto e intercambio entre la diversidad de culturas siempre en términos equitativos, cuestionando los factores por los que no se generan las condiciones para la igualdad jurídica.

Los encuentros o intercambios interculturales de género que promueve el MMR son diseñados y pensados a partir del reconocimiento de la otra persona y con quienes se generan relaciones, comunicaciones e interaprendizajes permanentes, principalmente las mujeres, como titulares de derechos.. En este escenario se reconocen y valoran las tradiciones, lógicas y racionalidades distintas teniendo como límite los derechos fundamentales consagrados en las normas de derecho internacional de protección de los derechos humanos, la Constitución Política Nacional y las leyes.

La interculturalidad consiste en:

- i. La ruptura de la idea sobre la existencia de culturas superiores y otras inferiores,
- ii. Cuestionar las estructuras coloniales del poder sobre el saber, el ser y las relaciones con la naturaleza.
- iii. Reconstruir las relaciones sociales, institucionales en base a la convivencia con respeto e intercambio, aceptación, entre todos los grupos sociales,
- iv. Reforzar y afirmar a las identidades tradicionalmente excluidas,
- v. Generar el respeto irrestricto al principio de igualdad y no discriminación.

La interculturalidad crítica aplicada al género cuestiona las relaciones de poder, analiza las causas de la subordinación de las mujeres, cuándo y cómo la combinación de identidades nos genera opresión. Esta nueva perspectiva superará el etnocentrismo en la lucha por la igualdad de género y permitirá construir un marco en el feminismo, en el que quepan todas, un feminismo intercultural. (PNUD, 2013)

## V. Formulación de la política

La Política de Intercultural de Género del MMR es la siguiente:

«Somos una **organización feminista** peruana quienes por más de 40 años de vida institucional estamos **comprometidas** con la construcción de una sociedad igualitaria, paritaria, democrática y sostenible, basada en el respeto y valoración de la diversidad y en el ejercicio autónomo de los derechos de las personas, especialmente de las **mujeres en sus diversidades** étnicas, culturales y sexuales. Trabajamos con **interculturalidad**, pertinencia y adecuación cultural, luchando **contra toda forma de discriminación, racismo y violencia**.

**Aportamos** a la consolidación de la democracia paritaria, con el compromiso de implementar la **visión intercultural de género** como principal estrategia considerando al **diálogo** como elemento para el **reconocimiento** de los **saberes previos y de las cosmovisiones** que aportan significativamente al bienestar de la diversidad de mujeres del Perú en el marco de los **derechos fundamentales** individuales y colectivos.

**Realizamos** análisis críticos sobre aquellas relaciones de poder que impiden el acceso al ejercicio de derechos y bienestar de las mujeres en sus diversidades e impulsamos propuestas de normatividad y de políticas para su atención.



## VI. Objetivos y líneas estratégicas de la PIG

### Objetivo general

Esta política intercultural de género tiene por objetivo institucionalizar las prácticas interculturales positivas aplicadas a los asuntos de género en la gestión interna del MMR y busca promover su consolidación como una institución feminista de acción intercultural. El MMR rechaza toda costumbre o creencia cultural cuya consecuencia implica el menoscabo, la falta de garantía o que limita el acceso a los derechos fundamentales reconocidos para todas las personas, especialmente los relacionados con las mujeres, por ser un acto de discriminación y afectación a los derechos humanos reconocidos universalmente.

El MMR tendrá especial atención en considerar para sus análisis interculturales de género aquellas situaciones típicas de discriminación contra las mujeres reconocidas por la CEDAW, el CERD<sup>2</sup> y otros organismos de interpretación, buscando lograr la no violencia, el acceso a la propiedad en equidad con hombres, control sobre sus recursos, acceso a créditos financieros, el acceso a vivienda, alimentación, educación, salud y, de acceso a la justicia sobre derechos humanos fundamentales, especialmente de las mujeres, en sus intervenciones.

Para alcanzar su objetivo, se proponen las siguientes líneas estratégicas de actuación institucional:

#### **Línea estratégica 1: La interculturalidad de género institucional**

**Afirmación:** el MMR cuenta con un ambiente laboral ~~inclusivo y~~ que respeta y valora la diversidad cultural de sus integrantes, promueve el reconocimiento y socialización de prácticas, costumbres y ritualidades de las personas trabajadoras a través de mecanismos y pautas previamente adoptadas.

<sup>2</sup> Convención Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU, y Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, por sus siglas en inglés.

**Mínimos indispensables para su implementación:**

- 1.1. El MMR reconoce la diversidad cultural del equipo que lo conforma, por medio de la actualización del registro de su personal bajo cualquier modalidad de contratación, de manera que se identifiquen voluntariamente categorías como etnicidad, identidad de género, idiomas o lenguas, procedencia, etc.
- 1.2. El registro del personal actualizado, conforme al numeral precedente, constituye un insumo de la Línea de Base para la Actuación Intercultural de Género del MMR. Ésta se complementa con los criterios de ubicación territorial de las oficinas, proyectos, idiomas o lenguas utilizadas, pueblos indígenas, afrodescendientes, organizaciones de mujeres en su diversidad con quienes se relaciona. Esta línea de base será actualizada en la misma periodicidad que corresponda con la actualización de esta Política Intercultural de Género.
- 1.3. Corresponde a las directoras, coordinadoras de programa y proyectos ser las principales promotoras de la implementación del enfoque de interculturalidad crítica en las acciones del MMR.
- 1.4. El MMR desarrolla procesos de capacitación continua para mejorar el alcance conceptual de la interculturalidad aplicada al género, a todo su personal a fin de fortalecer su intervención. Progresivamente implementará sesiones o cursos de capacitación o autocapacitación, bajo metodologías diversas y que incluyan impartir conocimientos de los saberes previos de su personal.
- 1.5. El MMR identifica y potencia la riqueza cultural de su personal por medio de procesos de escucha activa dentro de sus equipos en los procesos de planificaciónb anual, incorporando este criterio en los POA. Cuando corresponda, recibe retroalimentación de sus propuestas considerando los conocimientos diversos del personal. La escucha activa implica reconocer

las diversas perspectivas sobre las relaciones de género entre diversos grupos culturales y la disponibilidad para promover la comprensión sobre las diversas cosmovisiones y vivencias de la diversidad de mujeres en todo su curso de vida.

## **Línea estratégica 2: la interculturalidad de género en la gerencia del MMR**

**Afirmación:** el MMR cuenta con políticas administrativas y gerenciales adecuadas a la diversidad de las personas con quienes trabaja, está abierto a la mejora continua y genera los cambios progresivos para aquellos supuestos que no integren un enfoque intercultural de género.

### **Mínimos indispensables para su implementación:**

- 2.1. La Administración del MMR actúa con la debida diligencia y flexibilidad justificada al momento de determinar los requisitos para la ejecución y rendición de gastos. Institucionaliza esta práctica por medio de las reformas y/o adecuación en las políticas pertinentes.
- 2.2. El MMR da cuenta de la visión intercultural de género al momento de presentarse ante donantes y las agencias de cooperación, promoviendo la adecuación de procedimientos al contexto local, exponiendo las barreras y brechas existentes en el ámbito territorial y sobre la situación y posición de las mujeres en su diversidad con quienes se proyecta la intervención.
- 2.3. El MMR analiza y elabora los requerimientos de sus perfiles profesionales con criterios objetivos que permitan la contratación de personal idóneo que garantice las intervenciones con enfoque intercultural. Por ejemplo: si el objetivo de la contratación implica el fortalecimiento de capacidades económicas para mujeres quechua hablantes, se establece el conocimiento del idioma quechua como requisito deseable en los criterios de selección.

- 2.4. El MMR realizará la inducción sobre esta política a todo su personal, bajo cualquier modalidad de contratación, al inicio de sus actividades.

### **Línea estratégica 3: La interculturalidad de género en las comunicaciones**

**Afirmación:** Las acciones de comunicación, interna y externa, del MMR se desarrollan con interculturalidad crítica aplicada al género, y las representaciones de la diversidad cultural se difunden valorando positivamente la diversidad cultural institucional y del mundo.

#### **Mínimos indispensables para su implementación:**

- 3.1. El MMR aprueba e implementa anualmente una Estrategia de Comunicaciones, de alcance interno y externo, para implementar acciones afirmativas, representaciones que valoran positivamente la diversidad cultural de sus actoras, difusión de la cultura laboral y su actuación intercultural de género.
- 3.2. Los canales de comunicación institucional establecerán las fechas de conmemoración por los derechos de las mujeres en su diversidad donde incorporen la interculturalidad aplicada al género, considerando como sugerencia a las siguientes fechas:
- 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer
  - 21 de marzo, Día de Lucha contra el Racismo
  - 5 de junio, Día de la Cultura Afroperuana
  - 11 de agosto, Día Internacional de la Niña
  - 5 de septiembre, Día Internacional de la Mujer Indígena
  - 12 de octubre, Día de los Pueblos Originarios y del Diálogo Intercultural, y Día de la Resistencia Indígena
  - 25 de noviembre, Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer
  - 10 de diciembre, Día Internacional de los Derechos Humanos

- 18 de mayo: Día de la Mujer Indígena
- 25 de julio, Día de la Mujer Afroperuana
- 15 de octubre, Día Internacional de las Mujeres Rurales
- 9 de agosto, Día de los Pueblos Indígenas
- 7 de setiembre, Día de los Derechos Cívicos de las Mujeres
- 28 de mayo, Día de Acción por la Salud de las Mujeres
- 22 de julio, Día de Reconocimiento del Trabajo Doméstico no Remunerado
- Y los días emblemáticos de la diversidad sexual

#### **Línea estratégica 4: La interculturalidad de género en los proyectos**

**Afirmación:** el MMR implementa acciones específicas de género intercultural en sus proyectos.

#### **Mínimos indispensables para su implementación:**

- 4.1. La planificación, implementación y evaluación de las acciones del MMR se desarrollarán teniendo en cuenta los aprendizajes del trabajo intercultural realizado, materializándolo con la incorporación de las cosmovisiones de la diversidad de actoras con quienes se relacionan a través de metodologías participativas de escucha activa.
- 4.2. Progresivamente, el MMR aprobará orientaciones dirigidas a implementar la interculturalidad aplicada al género en la formulación de los proyectos, considerando el análisis de los objetivos, actividades, indicadores y su respectiva implementación. Estas orientaciones consideran:
  - a) La comprensión crítica de los espacios socioculturales y ecológicos complejos en los que intervienen los programas o proyectos;
  - b) La identificación de los estigmas y los estereotipos por fenotipo, cultura, género y lugar de procedencia que impiden el acceso a

oportunidades y servicios en condiciones de equidad y el fomento del respeto y reconocimiento intercultural;

- c) La pertinencia cultural de los programas o proyectos de acuerdo con las exigencias y las posibilidades de cada contexto; y
- d) El grado de la exclusión política externa e interna, y el fomento de la participación política de la población en los programas o proyectos, mediante el diálogo o la deliberación intercultural. (Tubino y Flores, 2020)

4.3. El MMR, incluye en el POA de cada programa la descripción de la estrategia intercultural de género y selecciona los indicadores adecuados que permitan medir la implementación de las acciones con enfoque intercultural de género de acuerdo con la FIG.

Para dicho fin, se sugiere que los programas analicen cada una de las actividades con perspectiva intercultural de género, bajo la siguiente herramienta:

<b>Programa</b>			<b>(...)</b>			
<b>Nombre de Proyecto</b>						
<b>Objetivo general y específico del proyecto</b>						
<b>Producción</b>	<b>Resultado</b>	<b>Actividad aprobada en el proyecto</b>	<b>Acción con perspectiva intercultural de género (ANÁLISIS)</b>	<b>Plazo</b>	<b>Indicador de la actividad aplicada con perspectiva intercultural de género</b>	<b>Comentarios de seguimiento de la actividad en el marco de la FIG</b>
<b>(...)</b>						

## **VII. Modificación y actualización de la Política Intercultural de Género**

Esta política intercultural de género se revisa y actualiza cada vez que se aprueba un nuevo Plan Estratégico Institucional, o de conformidad a las fechas que defina el Consejo directivo del MMR.

### **VIII. Referencias bibliográficas**

Asamblea General de las Naciones Unidas (1964). Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Recuperado de

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2017). Las Mujeres Indígenas y sus Derechos Humanos en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 44/17

Decreto Ley 22175, Ley de Comunidades Nativas y Desarrollo Agrario de la Selva y Ceja de Selva (1978)

Grupo de Trabajo Internacional para Asuntos Indígenas (IWGIA) y Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020). Realidades de las mujeres indígenas: Una mirada desde el Navegador Indígena.

Instituto Nacional de Estadística e Informática -INEI (2017). Autoidentificación étnica: Población Indígena y Afroperuana. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas.

Ministerio de Cultura (2015). Servicios públicos con pertinencia cultural guía para la aplicación del enfoque intercultural en la gestión de servicios públicos. Parte I: ¿Qué son servicios públicos con pertinencia cultural?

Ministerio de Cultura (17 de noviembre de 2021). Base de datos oficial sobre pueblos indígenas. Recuperado de

<https://bdpi.cultura.gob.pe/pueblos-indigenas>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019). Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo 008-2019-MIMP.

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.

Ley 24656, Ley de comunidades campesinas (1987).

Organización Internacional del Trabajo (1989). Convenio Número 169, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

Organización Internacional del Trabajo (2020). Datos clave - Aplicación del Convenio núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales: hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo

Pelletier, Quiñones, Paola (2014): La discriminación estructural en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en: Revista IIDH, volumen 60, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Atando cabos, Deshaciendo nudos.

Tubino, F. y Flores, A. (2020). La Interculturalidad Crítica como Política de Reconocimiento. Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.

Walsh, Catherine (2009). Interculturalidad, Estado, Sociedad. Luchas (de)coloniales de nuestra época. Universidad Andina Simón Bolívar, Ediciones Abya-Yala.