

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

UN RECORRIDO DE CONCEPTOS Y HERRAMIENTAS BÁSICAS



35 años



TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

UN RECORRIDO DE CONCEPTOS Y HERRAMIENTAS BÁSICAS

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

UN RECORRIDO DE CONCEPTOS Y HERRAMIENTAS BÁSICAS

Hecho el depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú No. 2013-07474

Movimiento Manuela Ramos
Programa Derecho a una vida sin violencia
Jr. Cajamarca 808 – Segundo piso. Puno
Teléfono (051) 36-3895
Av. Juan Pablo Fernandini 1550 Pueblo Libre, Lima 21 – Perú
Teléfono (511) 423-8840
www.manuela.org.pe
e-mail: postmast@manuela.org.pe

Elaboración y revisión de contenidos
Gina Yáñez De la Borda
Swamy De León Contreras

Diseño y diagramación
Enrique Limaymanta Sulca
Impresión: 500 ejemplares

Perú 2013

Publicación realizada en el marco del proyecto: Promoción del respeto y ejercicio del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, con el apoyo de la Fundación InteRed y Diputación Foral de Biskaia.

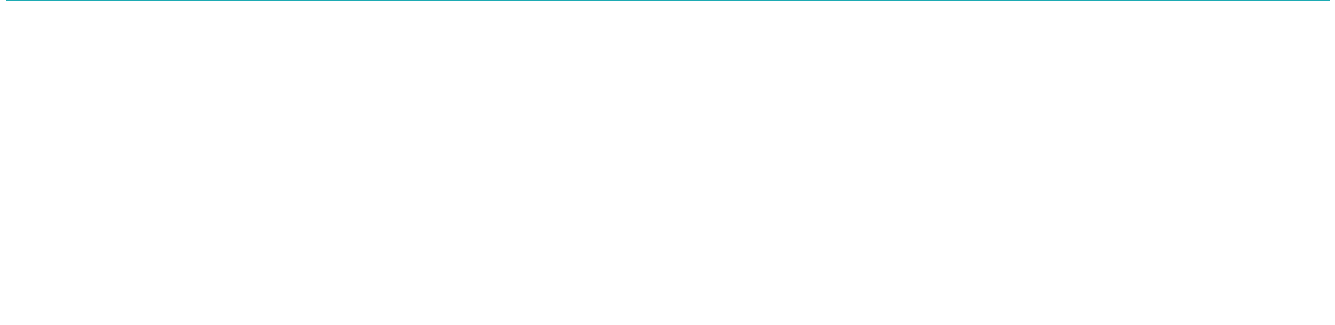
¿A quiénes se dirigen las herramientas de Transversalidad de Género?

A todas las personas con perfiles y apuestas con toma de decisiones sobre el desarrollo económico, legal y social, en el ámbito local, regional y nacional. Igualmente, a aquellas personas que promueven dinámicas de participación comunitaria, formulan y desarrollan proyectos participativos, gestionan y aplican políticas públicas, toman decisiones sobre los procesos, y a quienes buscan la construcción de condiciones para hacer posible la inclusión del género y la equidad en las apuestas del desarrollo.

¿Y para que nos servirá este material?

Nos dará la oportunidad de contar con las herramientas básicas conceptuales para incorporar el análisis de género en nuestras labores y desarrollar estrategias de transversalización del género; para contribuir, de esta manera, en las transformaciones culturales, modificar los estereotipos de género, y enfrentar el abuso y ejercicio de poder en contra de las mujeres.

El material se desarrolla en cuatro capítulos: en los capítulos uno y dos conoceremos el marco conceptual de género y derechos humanos. En el capítulo tres se abordan conceptos y herramientas para transversalizar el género en los programas, proyectos, políticas y servicios. El último capítulo es un breve recorrido al uso del lenguaje inclusivo.



CAPITULO UNO

GÉNERO

GÉNERO

El género es una categoría de análisis que hace referencia a las relaciones de poder que se establecen entre mujeres y hombres; y tiene que ver con los comportamientos, roles, posibilidades, oportunidades distintas a cada sexo, entre otros; es decir, determina las diferencias culturalmente establecidas y aceptadas, asignadas según las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. A partir de estas variantes se estructura la manera de actuar en la vida social; empieza a adquirirse estructuras simbólicas de identidad, representaciones, actitudes, valores y normas. El género, por ser una construcción social y cultural, puede ser transformado.

“Metodológicamente, el género es una categoría de análisis que permite visibilizar las relaciones asimétricas de poder existentes entre hombres y mujeres; permite comprender la ubicación social de la mujer, sus dificultades de participación y la resistencia que genera en todos los contextos. Trabajar con este enfoque permite encarar y relacionar el ámbito privado con el público con una mirada integral, planificando mejor el desarrollo humano.”¹

El género está construido desde lo cotidiano, desde el diario vivir de las personas, desde lo cultural, las costumbres e identidades; diferencias establecidas por la sociedad según su sexo biológico. Lamentablemente, el género promueve, también, relaciones de poder desiguales, como la discriminación, inequidades, dominación y subordinación de las mujeres.

Para lograr un cambio en el sistema, debemos transformar los roles de género establecidos en los diferentes espacios de la sociedad; es decir, en la familia, en el sistema educativo, en los medios de comunicación, en las leyes, en el trabajo.

Los roles de género son comportamientos aprendidos y asignados a mujeres y hombres; y varían según la cultura, la religión, y las creencias propias del lugar. Estos roles determinan la división del trabajo y las responsabilidades tanto fuera como dentro del hogar.

¹ Movimiento Manuela Ramos, Plan estratégico 2010-2014

Cómo se construye el género:

	Sexo Femenino MUJERES	Sexo Masculino HOMBRES
Atributos que se asignan	<ul style="list-style-type: none"> • Son tiernas, delicadas, emocionales. • Su misión en la vida es ser madre y criar. • Debe cuidar principalmente su apariencia física. • Debe aprender todo los oficios domésticos. • Es mejor si no salen de casa, y si lo hacen, deben comportarse correctamente en la calle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son rudos, firmes, fuertes, violentos, racionales. • Su misión en la vida es trabajar y estudiar. • No es importante el cuidado de su apariencia. • Deben de estudiar y desarrollar su inteligencia. • Pueden salir y entrar a la casa cuando así lo deseen, el espacio público les pertenece.
Roles de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Son las que cuidan a la niñez, a las personas enfermas y adultas mayores. • Deben de reproducirse para ser madres y ocuparse de la tareas domésticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son los proveedores en la casa, quienes deben cubrir las necesidades económicas. • Son los que trabajan fuera de casa.
Espacios de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • Usualmente se les dice que deben estar en casa. O estar colaborando en espacios públicos que conlleven el cuidado de otras personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se les dice que pueden estar en espacios públicos, salir, viajar, participar en política.



Estos roles, espacios y atributos que se establecen socialmente, crean injusticias y desigualdades en el desarrollo de las mujeres y los hombres. Los roles, espacios y atributos considerados masculinos están más valorados que los femeninos.

Ámbitos de desarrollo y valoración para mujeres y hombres

Productivo se valora económicamente el trabajo que realizan los hombres y las mujeres de manera distinta. “En el Perú, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha avanzado, pero la brecha salarial se evidencia, los hombres ganan 17% más que las mujeres de la misma edad y del mismo nivel educativo”², esta brecha salarial ha disminuido en los últimos años, pero a un ritmo aún todavía lento.

Reproductivo realizado por las mujeres, como el trabajo doméstico o el cuidado de la familia. A esta actividad no se le asigna un valor económico, ni social.

El tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico está invisibilizado, no se nota. En el área rural del Perú “las mujeres trabajan en casa 47.09 horas frente a las 20 horas que lo hacen sus pares varones”³.



Las mujeres trabajan más del doble (141%) que los hombres en la casa. Por lo tanto, tienen menos oportunidades de desarrollarse fuera de ella.

Uso semanal del tiempo en el Perú⁴

	Trabajo doméstico no remunerado	Trabajo remunerado	Total de horas trabajadas
Mujeres	39.28	36.40	75.68 horas
Hombres	15.53	50.38	65.91 horas

La carga global de trabajo –suma del trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado– es marcadamente desigual entre hombres y mujeres, recayendo en las mujeres el mayor número de horas trabajadas.

Las brechas de género están presentes en todos los contextos, lo cual refuerza las relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres. **Las brechas se refieren al acceso desigual, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo.**

Estas brechas se expresan en las diferencias a favor de los hombres, que existen en la educación, la salud, el empleo, los ingresos económicos, el poder político, uso del tiempo para el desarrollo personal, la distribución del trabajo en el hogar, el acceso a recursos financieros, entre otros.

Es importante realizar un análisis desde la perspectiva de género, el cual permitirá evidenciar que el poder adquisitivo de los hombres es mayor frente al de las mujeres, provocando subordinación y desigualdad.

Ante la realidad que se vive en la sociedad, el enfoque de género permitirá analizar e identificar las diferencias que se determinan socialmente y las formas en que las mujeres y hombres se relacionan. A partir de esto se inicia el “Análisis social de intereses y necesidades que reflejan la condición y posición de unos y otras, si estos intereses y necesidades se atienden adecuadamente se inicia la transformación de las relaciones de desigualdad”⁵. Los **intereses** se expresan en las expectativas o preocupaciones prioritarias que tienen las personas a partir de sus vivencias cotidianas y se manifiestan en **necesidades**.

² Banco Interamericano del Desarrollo, (2012) Nuevo Siglo, Viejas Disparidades. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37204140>

³ Li Suarez, Dina. (2012) Brechas de género y de trabajo doméstico no remunerado.

⁴ Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 ENUOT 2012. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI.

Intereses y Necesidades

Necesidades Prácticas	Intereses estratégicos
Tienen relación con el desarrollo y está referida a la condición social de algunas mujeres y hombres en particular, de derechos económicos y de subsistencia. Son demandas específicas para sobrevivir.	Desarrolla posiciones de poder, buscan construir sociedades más equitativas y democráticas. Apuntan al empoderamiento, derechos políticos.
Pueden ser atendidas con recursos específicos: Educación, salud, salario, vivienda, alimentación y recreación. Son medibles, comprobables. Inmediatas para la subsistencia. Fácilmente identificables. Tienden a ser de corto o mediano plazo.	<div> <div> Cualificación, Crecimiento Participación </div> <div> } </div> <div> Calidad de vida </div> </div> Reconocimiento, autonomía Empoderamiento, son tangibles. Las desventajas subyacen y el potencial de cambio no siempre es identificado. Los cambios tienden a darse en el largo plazo.
Hacen relación a la CONDICIÓN. Su satisfacción no altera los roles y las relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. No modifican su posición (estatus) en la sociedad.	Hacen relación a la POSICIÓN entre mujeres y hombres en la estructura de poder en los espacios privado y público.
Relacionadas con necesidades diarias producto de la desigualdad social que padece la familia como un todo. Su atención modifica la calidad de vida de las mujeres en un contexto específico, y con frecuencia, en relación a su rol productivo.	Busca establecer igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Cuestiona los roles tradicionales, la discriminación en las relaciones entre mujeres y hombres. Busca la autonomía, la toma de decisiones, el control sobre los recursos, el empoderamiento.
Puede darse la satisfacción de necesidades prácticas sin que ocurra una transformación.	Transformación inevitable. Se atienden con creación de conciencia, aumento de autoconfianza, educación, mayor liderazgo, organización, movilización política y ciudadanía plena.
Se refiere al estado material de mujeres y hombres, a todo lo que demandan para vivir y garantizar la sobrevivencia.	Busca el cambio en las estructuras sociales y relaciones de género desiguales. No son emergentes, ni inmediatos, los caracteriza una dimensión política. Se relacionan con: <ul style="list-style-type: none"> • Ubicación de la mujer en los diferentes ámbitos con respecto al hombre. • La participación. • Las posibilidades y oportunidades. • La vulnerabilidad.

⁵ Manual para incorporar la perspectiva de género, (2007), Módulo 3. Colombia.

¿Cómo satisfacer los Intereses y necesidades?⁶

Satisfacer las necesidades sólo es posible a través de políticas, planes, programas/proyectos y presupuestos de desarrollo (empleo, participación política, educación, ingreso, agua potable, acceso a la tierra, entre otros), desde los cuales se debe buscar que no solo satisfagan las necesidades prácticas, sino que contribuyan también a procesos de transformación de las poblaciones en condiciones de desventaja, colocándolas en una mejor posición. Significa que ganen mayor valoración, reconocimiento y autonomía.

La satisfacción de necesidades materiales o prácticas no resuelven por sí mismas los intereses estratégicos, es fundamental asumir el reto del empoderamiento con el fin de crear una nueva cultura política y condiciones reales para la intervención en procesos de decisión. El empoderamiento es la más importante estrategia para que las mujeres puedan ganar posición por sí mismas en forma individual o colectiva, mediante acciones participativas y transformadoras.

Incorporar el Enfoque de Género en los análisis sociales implica hacer una apuesta por la Equidad y la Igualdad por medio de la distribución justa y equitativa de responsabilidades, cuotas de poder y beneficios entre mujeres y hombres en los procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas, programas y servicios.

El enfoque de género aporta y tiene relación con la democracia y el desarrollo. El principal reto del desarrollo humano es la equidad. El enfoque de género supone, además, la identificación de necesidades e intereses de las mujeres tanto en el desarrollo de estrategias, actividades, monitoreo, ejecución de programas, políticas y evaluación.

El enfoque de género busca identificar que las acciones planeadas promuevan:

- Cambios en las relaciones de poder y la toma de decisiones.
- El acceso al control de los recursos se reparte de manera equitativa.
- La autonomía, el empoderamiento y la independencia económica de las mujeres.
- La modificación de estereotipos y roles en los espacios público y privado.
- La distribución más equitativa de las cargas de trabajo doméstico y de la sobrevivencia cotidiana entre mujeres y hombres.
- Un mayor equilibrio de oportunidades entre unas y otros en las diversas esferas de la sociedad.

⁶ IDEM

¿La igualdad de género es lo mismo que equidad de género?⁷

- La **igualdad** es un derecho, por lo tanto es exigible jurídicamente.
- La **equidad** es un propósito social, un valor y un principio clave para la gestión pública. Es un principio de acción pública para lograr la igualdad de oportunidades. Como principio orientador del quehacer público, la equidad es exigible únicamente en el plano político y ético.

La legislación internacional basa la protección de los derechos de la mujer, fundamentalmente en el Principio de **No discriminación** y Principio de **Igualdad** entre hombres y mujeres. La **Igualdad de Oportunidades** se refiere a la obligación que tienen los Estados de garantizar que las mujeres tengan los medios necesarios para acceder, en términos iguales con los hombres, a los recursos de un país; por ejemplo, a través de un marco de leyes, políticas o procedimientos.

Esta obligación que tienen los Estados ha supuesto que se otorguen diversas políticas, normativas y mecanismos orientados a lograr el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, a partir de lo que sucede en la realidad se pueden distinguir dos tipos de igualdad: la igualdad formal de la igualdad real.

La **Igualdad formal** supone otorgar a hombres y mujeres los mismos derechos, las mismas oportunidades, las mismas condiciones e igual tratamiento en todos los campos de la vida y esferas de la sociedad. Implica el reconocimiento jurídico de la igualdad. Incluye la no discriminación por razón de sexo. Persigue la eliminación de todas las formas de discriminación explícitamente recogida en las leyes. La igualdad formal es necesaria para erradicar las discriminaciones directas cuando se trata de manera desigual a una persona por razón de su pertenencia a un sexo.

Mientras que la **Igualdad real** implica eliminar toda discriminación de trato por razón de sexo en cualquier ámbito de la vida. Supone la interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva. Es necesaria para erradicar las discriminaciones indirectas más difíciles de identificar y que consisten en establecer condiciones que en términos formales son neutras, pero que en la práctica son desfavorables para uno de los sexos: cuando se trata de manera desigual a una persona por razón de su pertenencia a un sexo.

A pesar de que muchas leyes, normativas o prácticas sociales traten de igual forma a hombres y mujeres, al final tienen como efecto un **resultado** negativo o desigual para las mujeres, porque estas parten de una situación de desventaja.

De ahí que el concepto de **Igualdad por resultados** conlleva el concepto de la obligación de proveer los medios necesarios a un nivel más alto, reconociendo que **los medios** deben dar **los resultados** requeridos. La ejecución de las obligaciones del Estado es medida, no solamente por las acciones que adopta, sino también por los resultados generados por esas acciones.

⁷ Programa formativo sobre Gestión Pública con Enfoque de Género. (2012) Aliaga, Roxana; Blas Doris. Movimiento Manuela Ramos. El Perú.

Marco Normativo Nacional del principio de Igualdad:

Constitución Política del Perú Artículo 2º. Inciso 2

Toda Persona tiene derecho 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.

Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, (LIO) Ley 28983 (16.03.07)

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.

Del rol del Estado:

- a. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.
- b. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.
- c. Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en las diversas instancias y niveles de gobierno.

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:

- a. Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.
- b. Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c. Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres.

- d. Fomentar el acceso a recursos productivos, financieros, científico-tecnológicos y de créditos para la producción y titulación de tierras; particularmente a las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica, étnico-cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política.
- e. Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres.
- f. Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.
- g. Promover la formalización de las trabajadoras y los trabajadores de la economía informal en las zonas urbanas y rurales.

Los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia:

Para los efectos del cumplimiento de la presente ley, serán lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, los siguientes:

- a. Garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores 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 resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.
- c. Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenidos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres y hombres.

El Plan Nacional de Igualdad de Género - PLANIG 2012–2017

A diferencia de los dos primeros planes de igualdad de oportunidades que le antecedieron⁸, el PLANIG 2012-2017, es concebido bajo el paraguas normativo de la LIO, que establece la necesidad de implementar políticas públicas bajo una perspectiva de género.

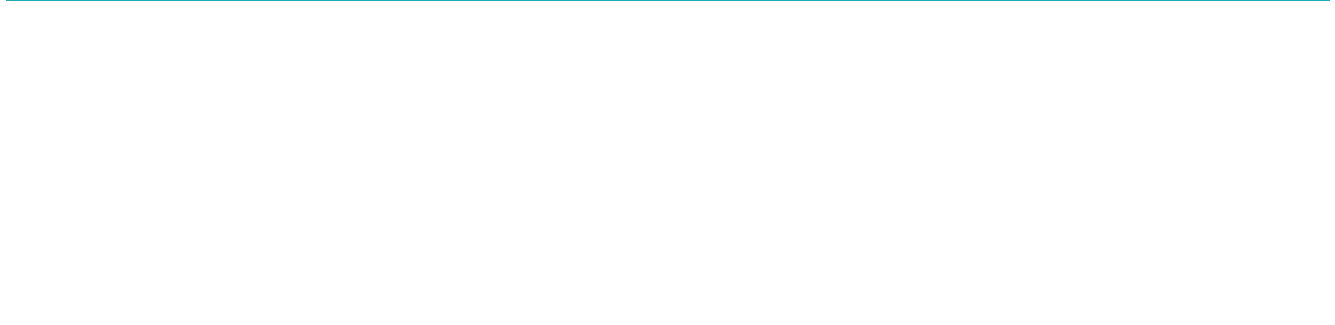
El Plan Nacional de Igualdad de Género – PLANIG 2012-2017, es el instrumento cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado peruano, en sus tres niveles de gobierno, garantizando la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas. De esta manera, se espera garantizar a todas las personas el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; así como erradicar toda forma de discriminación, para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Son ocho los **objetivos estratégicos** que alimentan a la Visión u Objetivo General del Plan Nacional de Igualdad de Género – PLANIG 2012-2017:

1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.
2. Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.
3. Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.
4. Mejorar la Salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.
5. Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.
6. Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones
7. Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.
8. Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

⁸ El Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones tuvo vigencia entre los años 2000 al 2005 (DS N° 001-2000-PROMUDEH). El segundo fue implementado entre los años 2006-2010 (Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES). El presente Plan Nacional de Igualdad de Género corresponde a la tercera etapa de políticas públicas que incorporan el enfoque de género.





DERECHOS HUMANOS

CAPITULO DOS

DERECHOS HUMANOS

Enfoque de Derechos Humanos⁹

Los derechos humanos se definen como las facultades, prerrogativas y libertades fundamentales que tienen todas las personas, para el desarrollo pleno de sus potencialidades. Son universales, inalienables, interdependientes, indesligables e indivisibles, y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana.

Son, además, condiciones esenciales del ser humano, sin distinción de nacionalidad, sexo, lugar de residencia, etnia, color, idioma, religión. Responden a la necesidad de vivir una vida plena, digna y feliz; y deben estar garantizados por el Estado.

De acuerdo a este enfoque, el ser humano es el centro de las diversas esferas de acción del Estado. El enfoque implica la obligación estatal inmediata de brindar las garantías necesarias para la igualdad de trato, impidiendo así toda forma de discriminación y privilegiando la atención de grupos históricamente vulnerabilizados.

“Según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, este término es usado preferiblemente en lugar de grupos o poblaciones vulnerables. La razón de ser de este concepto es que ningún ser humano, ni grupo poblacional es vulnerable por naturaleza. Son las condiciones y factores de exclusión o discriminación, los que hacen que muchas personas y grupos de personas vivan en situación de vulnerabilidad y de bajo disfrute de los derechos humanos. Por eso, el término adecuado es personas o grupos vulnerabilizados o en situación de vulnerabilidad¹⁰.

⁹ Adaptado de la Norma Técnica de Salud para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud. NTS N° 047-MINSA/DGPS-V.01, aprobada el 14 de Julio de 2006, mediante Resolución Ministerial 638-2006/MINSA; y, de los Lineamientos de Educación Sexual Integral en el sistema educativo. Manual para profesores y tutores de la Educación Básica Regular, del Ministerio de Educación.

¹⁰ Tomado del Glosario de derechos humanos, población y desarrollo. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José de Costa Rica, 2007.

Se reconocen tres generaciones de derechos humanos y se asocian a distintos momentos de lucha en la búsqueda del respeto a la dignidad humana.

Primera Generación Derechos Civiles Y Políticos	Segunda Generación Derechos Sociales Económi- cos y Culturales	Tercera Generación Derechos de los Pueblos asociados al principio de So- lidadaridad – búsqueda de Paz
<ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal. • Libertad personal. • Garantías judiciales. • Honra y dignidad. • Libertad de conciencia y religión. • Libertad de pensamiento y expresión. • Igualdad ante la ley. • Elegir y ser elegida. • Acceso en condiciones de igualdad a funciones públicas. • Nacionalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salud. • Educación. • Cultura. • Trabajo. • Salario digno. • Seguridad social. • Alimentación. • Participar de la vida cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia. • Autodeterminación política. • Derechos económicos. • Cultura. • Medio ambiente y a los recursos comunes. • Derechos de las minorías.

Los Derechos Humanos de las Mujeres

Desde hace muchos años el movimiento de mujeres ha venido trabajando para que se tenga en cuenta las diferencias y particularidades de la vida de las mujeres. En respuesta a estas demandas, las Naciones Unidas y otros organismos internacionales, como la Organización de Estados Americanos (OEA), han desarrollado un conjunto de tratados, convenciones y declaraciones que toman como punto de partida la histórica desigualdad y discriminación que han sufrido las mujeres en el ámbito público y privado, y se dirigen específicamente a la protección, promoción y garantía de los derechos de las mujeres.

Entre los convenios firmados a nivel internacional destacan la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW (1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Pará” (1994), y sus correspondientes mecanismos de vigilancia.

Marco Normativo Nacional:
La Constitución Política del Perú (1993), reconoce a la mujer con los mismos derechos y obligaciones que el hombre.

Ley 26260, Ley de protección frente a la violencia familiar; Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Plan de Igualdad de Género 2012–2017; El Plan Nacional Contra la Violencia hacia la Mujer 2009–2015.

Los Derechos Humanos de las Mujeres incluyen:

- Condiciones dignas de trabajo; sin acoso de ningún tipo y con sueldos justos.
- Acceso a una educación de calidad, capacitación e información.
- Participación en la gestión pública, en la política nacional, derecho a elegir y también a ser elegidas como autoridad.
- Vivir una vida libre de todo tipo de violencia.
- Gozar de salud y bienestar integral.
- Ejercer con libertad y seguridad los derechos sexuales y derechos reproductivos.

¿Por qué debemos trabajar desde un enfoque de género y derechos humanos?¹¹

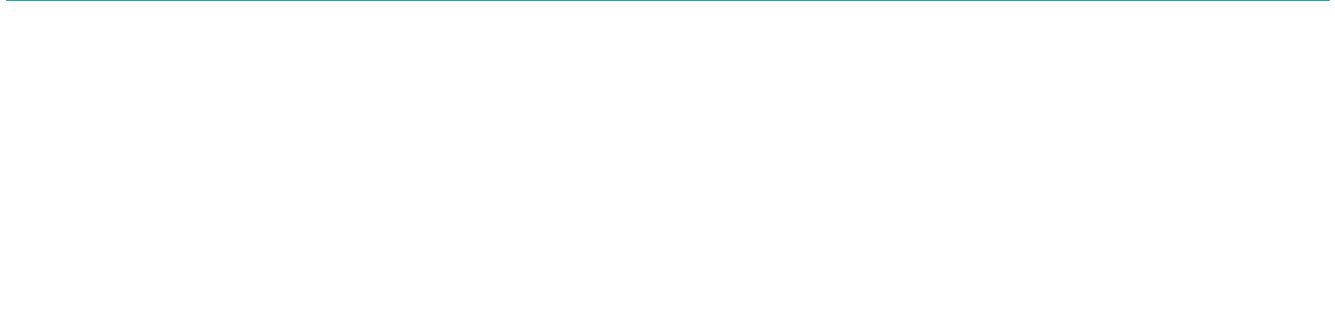
El informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura¹², del 2005, demuestra que las mujeres del área rural sufren a menudo de discriminación, pobreza, violencia y hambre. Presentan bajos niveles de participación en los procesos de toma de decisiones a nivel comunitario; además de tener que enfrentarse a una creciente desigualdad, poseen menos posibilidades de acceder a los recursos, servicios, información, capacitación y educación.

Las acciones deben estar orientadas a la promoción y protección de los derechos humanos, a identificar qué derechos han sido vulnerados. La articulación entre los enfoques de género y derechos permite identificar el reconocimiento de la igualdad formal y la real.

¹¹ Tomado del documento de trabajo del Curso Taller “Planificación y Gestión Pública con enfoque de Género para el diseño de Políticas Públicas” Elaborado por María Jennie Dador para el Movimiento Manuela Ramos en agosto de 2007.

¹² Situación de la Mujer Rural Peru (2005) Organización para la Alimentación y la Agricultura FAO, disponible en: <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/010/ai015s/ai015s00.pdf>





CAPITULO TRES

TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO

Transversalizar el género¹³

La transversalización del enfoque de género o el mainstreaming de género¹⁴ es una estrategia para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres.

Es necesario integrar el género en todas las instancias y entidades de atención pública para crear una estrategia integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas que beneficien tanto a hombres como mujeres; para de esta manera lograr la equidad de género e integrar las necesidades, intereses y prioridades propias de las mujeres en todas las políticas.

La Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer (Beijing 1995), se refiere al objetivo estratégico (H.2.) que las medidas a ser adoptadas por los gobiernos para el avance de las mujeres: “Integrar la perspectiva de género en las legislaciones, en las políticas, programas y proyectos públicos”. Resoluciones aprobadas por la Conferencia, (1995). Cap. IV, Objetivo Estratégico H.2.

La transversalización del enfoque de género en las políticas públicas significa examinar las implicancias que tienen para hombres y mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas, programas, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto en todas las áreas y niveles; además, permite hacer de las necesidades e intereses de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualitariamente.

¹³ La información utilizada en el contenido de este capítulo se basó en el siguiente material: Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, (2012), Perú. Disponible en: <http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>, Manual de transversalidad de género. (2007). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Colombia. Disponible en: http://www.pnud.org.co/areas_documentos.shtml?x=4242&cmd%5B82%5D=c-1-02006&cmd%5B85%5D=c-1-02006&conds%5B0%5D%5Bcategory.....1%5D=02006&als%5BVARA___%5D=02006

¹⁴ Tomado de Guía Práctica para la incorporación del Mainstreaming de Género. ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas? Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, 2009.

El objetivo de la transversalización de género es establecer mecanismos de concertación, coordinación y cooperación en las diferentes instituciones públicas. Implementarlo permitirá la permanencia de la propuesta de equidad de género.

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2007-2015, refiere que el objetivo de transversalizar el enfoque de género es “integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas y en todas las esferas y niveles de cualquier acción planificada¹⁵.”

Condiciones necesarias para la transversalización del género¹⁶

1. Voluntad política de alcanzar la equidad y la igualdad de género. Debe estar especialmente en los niveles más altos de decisión y dirección.
2. Corresponsabilidad, responsabilidad de todas las personas que laboran en todas las áreas, programas o divisiones, que en el proceso de planificación incorporen la perspectiva de género.
3. Intersectorialidad, para integrar la perspectiva de género en todas las fases de la planificación sectorial, incluido el análisis de desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas programas y proyectos.
4. Producción y uso desagregado por sexo en los análisis estadísticos, esto se utiliza para revelar el impacto diferencial entre mujeres y hombres.
5. Aumentar el número de mujeres en posiciones de decisión en el sector público y privado, a nivel nacional, regional y local.
6. Proveer herramientas y capacitación en análisis y planificación de género.
7. Generar vínculos y alianzas entre sectores del gobierno, sociedad civil y privado, para asegurar mejores resultados.

Estrategias de Transversalización del género:

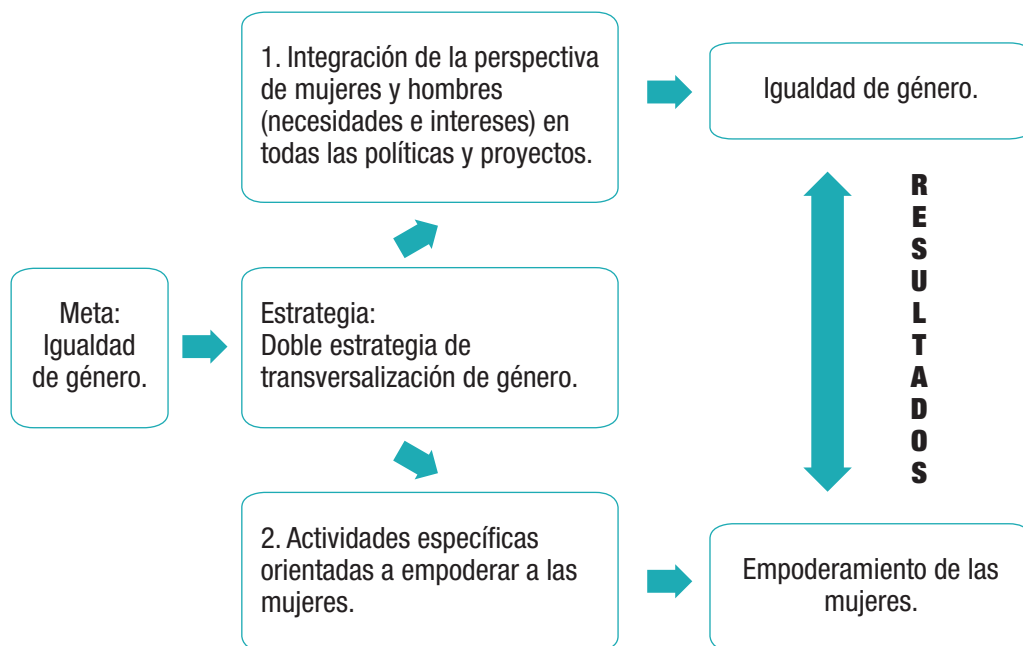
Según el UNFPA, existen dos estrategias o maneras principales de institucionalizar el género, que se plantean como complementarias entre sí.

1. Transversalización o mainstreaming, (utilizado aquí en sentido más restringido) significa incorporar la perspectiva de género no como una problemática aparte, sino dentro de los diferentes sectores y temáticas, en cada ámbito de intervención, considerando las estructuras e instituciones existentes.
2. Las acciones específicas dirigidas a mujeres se llevan a cabo a través de las políticas de afirmación y acción positiva, que tienen como foco de intervención a las mujeres y buscan mejorar su condición y posición a través de diversas acciones, cuya meta final es generalmente el empoderamiento de las mujeres.

¹⁵ Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017) PLANING, Perú.

¹⁶ Igualdad y Equidad de género: Aproximación teórico-conceptual (2006) Volumen I, UNFPA. Disponible en: <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>

La doble estrategia de la transversalización del género¹⁷



Áreas comunes para integrar el género en todos los programas sociales, culturales, políticos y económicos en el Perú¹⁸

1. Cumplimiento de la disposición relativa al impacto de género de las acciones públicas del Presupuesto Nacional. Desde el año 2007 rigen las modificaciones a la Ley Nacional de Presupuesto de la República, que disponen la inclusión de consideraciones sensibles al género (Ley 29083).
2. Cumplimiento y difusión de la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres-LIO, así como del Decreto Supremo N° 027-2007- PCM, que la declara como política nacional de obligatorio cumplimiento.
3. Cumplimiento de la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, así como el Reglamento N°010-2003-MIMDES y la Ley N° 24930 que modifica la Ley N° 27942 ampliando las causales y sanciones del hostigamiento sexual.
4. Implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género - PLANIG 2012-2017, en las áreas de su competencia y de acuerdo a los resultados respecto de los cuales existe responsabilidad del sector.

¹⁷ Igualdad y Equidad de género: aproximación teórico-conceptual (2006) Volumen I, UNFPA.

¹⁸ Esta información ha sido tomada del material: Orientaciones para transversalizar el enfoque de Género en las Políticas Públicas. (2012). MIMP, Perú.

5. Uso del lenguaje inclusivo. Artículo 4º de la Ley de Igualdad de Oportunidades, promoviendo su aplicación en todas las comunicaciones escritas y documentos administrativos y técnicos, y convocatorias de personal.
6. Erradicación de las desigualdades y discriminación laboral por sexo, discapacidad y condición étnico-racial en el proceso de selección, contratación, remuneración, promoción y capacitación del personal.
7. Desarrollo de una cultura organizacional favorable a la igualdad de género y con mecanismos de sanción efectiva a los comportamientos discriminatorios hacia la mujer.
8. Asignación presupuestal a los mecanismos de género. Indicadores factibles para medir y cuyo cumplimiento sirva como un incentivo para una mayor asignación al logro de resultados esperados.

Herramientas y pasos para la transversalización de género:

Los cinco pasos para transversalizar el género en las políticas públicas que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) sugiere¹⁹:

1. Identificación de los vínculos entre las políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las competencias del sector.
2. Análisis situacional del contexto interno y externo.
3. Definición de estrategias y mecanismos.
4. Articulación de planes operativos y presupuesto.
5. Seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización.

Desarrollo de cada paso a detalle:

1. Identificación de los vínculos entre las políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las competencias del sector.

El primer paso, es identificar la relación que existe entre los objetivos estratégicos de la entidad y la igualdad de género, con el propósito de reducir las brechas en las áreas de competencia del sector. Se trata de encontrar una explicación de las razones por las cuales el sector considera que el enfoque de género es clave en la aplicación de las políticas sectoriales y donde ocurren estas conexiones.

- ¿Cuáles son las brechas de género existentes en el área de competencia del sector?
- ¿Cómo vinculamos las competencias del sector con la aplicación del enfoque de género para lograr políticas sectoriales para igualdad de género?
- ¿Cómo afectan las desigualdades de género existentes en el campo de intervención sectorial al éxito o fracaso de las políticas sectoriales?

¹⁹ Ídem

1.1 Competencias sectoriales para la implementación de la agenda para la igualdad entre mujeres y hombres²⁰:

A manera de ejemplos:

MINISTERIO DE SALUD

- Ampliar y facilitar el acceso a los servicios de salud para mujeres, niñas y niños víctimas de violencia, a fin de recibir tratamiento físico y psicológico gratuito, con atención inmediata e integral.
- Garantizar el acceso universal del servicio de salud gratuito a niñas, niños, mujeres y personas adultas mayores en situación de pobreza extrema, que requieren de servicios de emergencia y especializados.
- Fortalecer, ampliar y adaptar los servicios de salud para mujeres gestantes indígenas y afrodescendientes, para promover una maternidad segura y reducir los riesgos de la mortalidad materna, integrando el enfoque de interculturalidad.
- Fortalecer el trabajo comunitario con participación de padres, madres y adolescentes para la prevención del embarazo adolescente, incorporando la atención a la salud mental y el enfoque intercultural.

MINISTERIO DEL INTERIOR

- Promover, en coordinación con el Poder Judicial, el registro único interinstitucional sobre los casos de feminicidios, que permita visibilizar y penalizar la violencia intrafamiliar.
- Implementar un programa de seguimiento de denuncias y amenazas de muerte de hombres agresores judicializados.
- Fortalecer la lucha contra la explotación laboral y/o sexual, de los niños, niñas y adolescentes a través de mecanismos permanentes de detección y denuncia de explotadores de la niñez en trabajo de mendicidad, en colaboración con las redes interinstitucionales y los medios de comunicación.
- Incorporar en los programas de formación de las Escuelas de la Policía Nacional del Perú, contenidos de derechos humanos de las mujeres, género e interculturalidad, a fin de mejorar la atención de las víctimas de violencia familiar y sexual, trata de personas, entre otros.

2. Análisis situacional del contexto interno y externo.

El análisis situacional de género es el examen del grado de incorporación del enfoque de género en el entorno (población destinataria: análisis de involucrados) y el ámbito interno, (capacidad institucional) con el propósito de identificar, respectivamente, las oportunidades y amenazas, así como las fortalezas y debilidades.

- Se trata de indagar si se responde adecuadamente a las necesidades de género de la población beneficiaria y participantes.

²⁰ Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social MIMDES. (2011). Agenda para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Analizar el grado de incorporación del enfoque de género en los objetivos y resultados de la política pública.
- Definir las áreas claves para incorporar el enfoque de género en el diagnóstico, análisis de problemas y objetivos de la entidad o sector.
- Analizar el grado de permeabilidad de valores, prácticas, actitudes y comportamientos favorables a la igualdad de género y la no discriminación.
- Comprobar si el presupuesto se orienta a financiar intervenciones públicas para el logro de la igualdad de género.
- Analizar si la política laboral y de recursos humanos se orienta a la igualdad de género.

Área	Preguntas
Definición del problema y la población objetivo.	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha identificado quiénes son las personas a las que están dirigidas las intervenciones y políticas del sector? • ¿Se sabe de qué manera las diferencias de sexo, edad, nivel socioeconómico y grupo étnico de la población objetivo influyen en su capacidad de participación? • ¿Mujeres y hombres han sido consultados/as al diseñar las políticas, programas, productos y servicios que brinda el sector?
Misión/ Visión, objetivos y resultados	<ul style="list-style-type: none"> • ¿El diagnóstico y los objetivos tienen en cuenta y se refieren explícitamente a las necesidades de las mujeres y los hombres? • ¿Existe voluntad política para transversalizar el enfoque de género en la entidad? • ¿La Visión, Misión, Objetivos y Resultados prestan atención a la igualdad de género?
Gestión de los procesos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se ha incorporado el enfoque de género en los objetivos, productos y metodologías de cada órgano de línea? • ¿Existen o se promueven instancias y mecanismos para incorporar el enfoque de género? • ¿Se ha definido responsabilidades para la supervisión de la integración del enfoque de género en el sector? • ¿Se ha incorporado el enfoque de género en la elaboración del Reglamento de Organización y Funciones y del Manual de Organización y funciones? • ¿Se llevan a cabo políticas de acción afirmativa dirigidas a las mujeres? • ¿Se implementan incentivos y reconocimiento a las experiencias de transversalización del enfoque de género en las intervenciones públicas?
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se destinan recursos para la política de igualdad de género: financieros, humanos, tiempo, infraestructura?

Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se promueve una cultura organizacional basada en principios y valores favorables a la igualdad de género? • ¿Tanto hombres como mujeres muestran una conducta respetuosa de las diferencias de género? • ¿Se reprueban las actitudes que menoscaban la dignidad e imagen de la mujer (comentarios en doble sentido, bromas basadas en estereotipos de género y referencias al cuerpo de la mujer)? • ¿Se detectan y sancionan las situaciones de acoso sexual en el ambiente de trabajo? • ¿El personal tiene una actitud proactiva para abordar asuntos de género en su quehacer institucional? • ¿Se promueve el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones orales y escritas?
Política laboral	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se establecen cuotas de género para los cargos de confianza, directivos, profesionales de las Direcciones, Oficinas y Programas? • ¿Los procesos de contratación se llevan a cabo sin inducir o sugerir el sexo de la persona que debe ocupar la plaza? • ¿Hombres y mujeres perciben igual remuneración por iguales responsabilidades laborales? • ¿Existen mecanismos de incentivo para el cumplimiento de las políticas de igualdad de género? • ¿La entidad implementa políticas que permitan combinar las responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares de sus trabajadores/as (empleo a tiempo parcial, horarios flexibles, licencias de maternidad y paternidad, horario y sala de lactancia, Wawa Wasi o guarderías institucionales, etc.)?
Capacidades del personal	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe personal capacitado para el desarrollo de intervenciones con enfoque de género? • ¿Se brinda asistencia técnica al funcionamiento de mayor nivel y de nivel medio para que atienda las necesidades de transversalización del enfoque de género en la Dirección, Oficina o Programa? • ¿Se cuenta con recursos presupuestales para la capacitación del personal sobre cómo llevar a cabo procesos de transversalización del enfoque de género? • ¿El personal recibe capacitación especializada en planificación, monitoreo y evaluación con enfoque de género? • ¿Se garantiza la participación igualitaria entre hombres y mujeres en las capacitaciones?
Sistemas de información, monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Existen instrumentos para la planificación, seguimiento y evaluación de la transversalización del enfoque de género en los distintos niveles de intervención? • ¿Se registra información desagregada por sexo, edad y origen étnico? • ¿Se sistematiza información de los procesos y experiencias con enfoque de género? • ¿Se reúne información relativa a la situación, discriminación y brechas de género? • ¿Se difunden las brechas de género que existen en el sector? • ¿Se difunden las mejores prácticas para transversalizar el enfoque de género?

3. Definición de estrategias y mecanismos.

Luego del análisis de género en la organización y público objetivo se podrán identificar las líneas de trabajo favorables en cada Dirección, Programa, Unidades orgánicas, etc., y definir los pasos de acuerdo con las funciones y competencias de cada instancia.

El objetivo es promover la gestión de procesos internos para transversalizar el enfoque de género en todas las unidades orgánicas. El resultado es la política diseñada sobre la base del análisis situacional que describe cómo se ejecutará la política en un periodo determinado, las áreas de intervención y herramientas para la transversalización del enfoque de género en las políticas.

Entre algunas de las acciones que se sugieren se encuentra el fortalecimiento de la capacidad institucional y las capacidades internas (preparación de los/as tomadores/as de decisiones y personal, incluido el personal administrativo) para el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Área	Acciones
Definición del problema y la población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar información desagregada por sexo, de la división del trabajo y acceso y control sobre recursos y beneficios según género y grupos de edad. • Consultar información estadística desagregada por sexo. • Promover y consultar estudios y diagnósticos con enfoque de género. • Determinar brechas de género en el acceso y control de recursos, ejercicio de derechos, toma de decisiones comunales, políticas, etc. • Identificar restricciones a la participación por género y determinar las condiciones necesarias para mejorar la participación del grupo que evidencie condiciones de desventaja o discriminación.
Misión/Visión, objetivos y resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar el enfoque de género en los objetivos y resultados bajo responsabilidad de cada unidad orgánica. • Planificar la evaluación de los resultados para la igualdad de género de las intervenciones públicas.
Sistemas de información, monitoreo y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores de género para evaluar resultados de la política pública. • Monitoreo y evaluación del proceso de transversalización del enfoque de género en las políticas del sector. • Sistematización del proceso y los resultados de las políticas de igualdad de género a cargo del sector.

4. Articulación de Planes Operativos y Presupuesto.

Es necesario articular la planificación y el presupuesto. Ambos procesos deben ser continuos y articulados; no se puede planificar sin contar con los recursos necesarios, ni presupuestar sin el referente de la planificación. El qué (planeamiento) y el con qué (presupuesto) son indivisibles. Las acciones y estrategias deben estar explícitamente señaladas en los POA institucionales, con la respectiva asignación presupuestal y responsabilidades en la ejecución.

La estructura presupuestal debe identificar claramente qué se entrega (bienes y servicios-productos) y para qué se entregan (resultados), lo cual permitirá una clara asignación de responsabilidades en la rendición de cuentas por el desempeño del gasto público y el logro de los resultados de la política pública.

5. Seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización.

Se trata de identificar los mecanismos de seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización de las políticas para la igualdad de género, definiendo los indicadores de cada una de estas fases, para la evaluación y rendimiento de la política.

Se deben incorporar mecanismos y herramientas que recojan información para medir el logro en la igualdad de género. A continuación, se sugieren indicadores del grado de transversalización del enfoque de género, según los componentes de la planificación estratégica.

Área	Indicadores
Definición del problema y la población objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Brechas de género identificadas. • Mecanismos para la participación de hombres y mujeres en la definición del problema, sus causas, consecuencias y las propuestas de solución.
Misión/Visión, objetivos y resultados.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la igualdad género en los objetivos y resultados de la política pública.
Gestión de los procesos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Normas que establecen mecanismos y procedimientos para transversalizar el enfoque de género en el sector. • Instancias de coordinación interinstitucional e intersectorial para la transversalización del enfoque de género en las políticas.
Presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación presupuestal asociada a intervenciones públicas para la igualdad de género.
Cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Valores, principios, símbolos culturales y sociales del sector promueven la igualdad de género.
Política laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de personal incorpora criterios de evaluación del desempeño sin discriminación por sexo. • Se aplican normas sobre igual trabajo e igual remuneración para hombres y mujeres. • Se aplican normas que implementan licencia parental.

Capacidades del personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Personal con habilidades en Planificación y Gestión Presupuestal con enfoque de género. • Acceso equitativo de hombres y mujeres a oportunidades de formación, capacitación y desarrollo profesional sobre la base de criterios no sexistas.
Sistemas de información, monitoreo y evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de indicadores de resultado. • Informes de evaluación de resultados. • Experiencias sistematizadas.

Ejemplos de herramientas para incorporar el enfoque de género²¹:

Herramienta N°1

Es una guía que contribuye a organizar la formulación de un PLAN INSTITUCIONAL para la incorporación transversal del enfoque de género en la institución.

Área	Indicadores
1. Análisis de contexto.	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar las características y actividades de la población meta según género. • Los agentes involucrados y su posición respecto del enfoque de género. • Las tendencias sociopolíticas y de género.
2. Análisis de la situación de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la estructura organizativa, línea de autoridad, comunicación, acceso a la información, toma de decisiones, oportunidades de capacitación, clima organizacional, en el cual se diferencie la situación de miembros mujeres y hombres. • Considerar fortalezas, debilidades y dinámicas internas.
3. Diseño de un Plan de Mejora respecto de la incorporación del enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar áreas de mejoramiento a nivel institucional y/o a nivel de programas y proyectos. • Identificación de medidas de mejoramiento institucional en género con objetivos, metas y procedimientos • Establecer cronograma. • Establecer presupuesto.
4. Seguimiento del Plan de Mejora.	<ul style="list-style-type: none"> • Designación de persona, comisión o área encargada de la formulación y seguimiento del Plan de Mejora institucional en género, con acciones distribuidas a equipos, en cronograma y presupuestadas. • Designación de persona responsable en cada una de las áreas u oficinas de la institución que apoyará en la realización de acciones y seguimiento del Plan.

²¹ Esta información ha sido extraída de la Guía de Herramientas para la Incorporación del Enfoque de Género en Desarrollo Rural Sostenible. Del Movimiento Manuela Ramos, (2011) Perú.

5. Incorporación del género en la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan de Mejora puede estar centrado en la incorporación del enfoque de género en la institución, en los programas o en los proyectos. De igual manera, los análisis e insumos pueden producirse como parte o no del Plan de Mejora. • A partir del análisis del contexto, de la identificación de brechas de género en los grupos meta y del análisis organizacional y de género de la institución, se procesa la misión institucional. • Se realizará el análisis de género en las políticas institucionales y se hará evidente la nueva interpretación sensible al género. • Es recomendable formular un documento de política de género que presente la articulación del enfoque de género al accionar de la institución.
6. Análisis de contenidos y aspectos técnicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de los contenidos y aspectos técnicos sobre género requeridos en cada una de las áreas de administración, de planificación-monitoreo y de línea de la organización.
7. Metodologías operativas y productos con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de metodologías y productos con enfoque de género en cada una de las áreas de línea, por ejemplo: servicios de capacitación, asistencia técnico-productiva, crédito, servicios complementarios. • Sensibilización, formación y capacitación en género para el personal de cada una de las áreas de la organización (talleres aplicables a todo el personal, otros sólo al personal de determinada área). • La incorporación del análisis, objetivos e indicadores de género en el diseño de programas y proyectos institucionales. • Evaluaciones periódicas de la situación de género en las unidades de la institución y sus programas, así como la devolución de los resultados al personal.

Herramienta N°2

Matriz de análisis de intereses, límites y posibilidades de actoras/es involucradas/os

Actoras/es Involucradas/os	Intereses Primordiales de cada Grupo	Expectativas de cada Grupo Respecto de una Intervención con Enfoque de Género	Fortalezas y posibles aportes de actoras/es a favor de una propuesta de género	Actoras/es Involucradas/os
Actoras/es directas				
Actoras/es directas				

Herramienta N°3

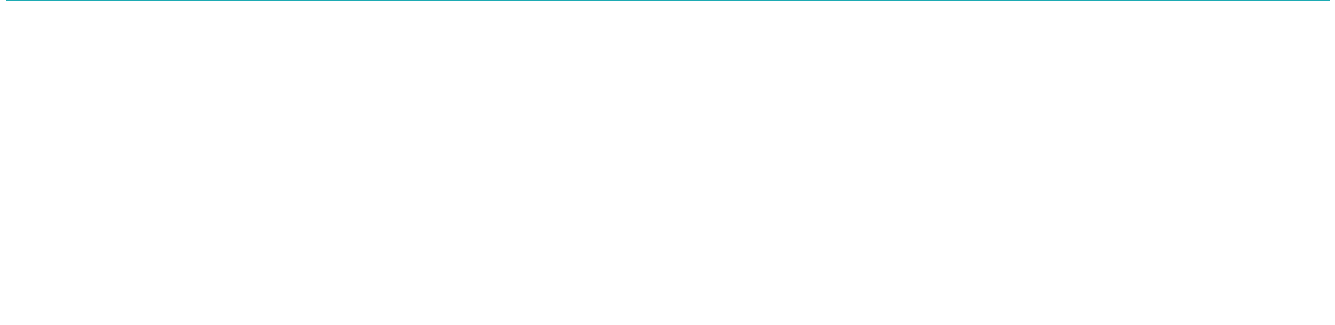
Matriz de análisis de límites y posibilidades de factores del entorno para la incorporación institucional del enfoque de género.

Factores	Identificación de Limitaciones o amenazas hacia una propuesta que incorpore el enfoque de género	Identificación de posibilidades y potencialidad dinamizadora hacia el enfoque de género.
Social		
Cultural		
Económico		
Tecnológico		
Medio Ambiental		
Político-Legal		
Demográfico		

Herramienta N° 4

Matriz de análisis de brechas de género

Recursos	Condición de Vida (necesidades prácticas)	Posición Social (Necesidades estratégicas)
Según componentes del proyecto		
Según actoras/es involucradas		





CAPITULO CUATRO

EL LENGUAJE INCLUSIVO



EL LENGUAJE INCLUSIVO

Lenguaje inclusivo²²

Los estudios de lingüística avalan que las lenguas cambian cada día y que el lenguaje no es una construcción arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que condiciona nuestro pensamiento y determina la visión de mundo. Las palabras nombran, el lenguaje rige los imaginarios individuales y sociales, son la envoltura del pensamiento y otorgan a las situaciones sus significados más específicos. Cualquier forma de nombrar o clasificar puede parecer arbitraria, pero responde a una función ideológica en la manera que determina una forma concreta de explicar la realidad.

El lenguaje en sí no es sexista. Sexista es el uso que se haga del lenguaje. Uso sexista del lenguaje es cuando se transmite un mensaje que por forma y contenido discrimina por razón de sexo.

Un lenguaje incluyente contempla las especificidades, de forma que no utiliza la misma norma para todos los casos y elimina el uso de estereotipos que discriminan. Por lo tanto, utilizar un lenguaje incluyente es adaptarlo a las realidades político-sociales de un mundo en transformación y, a su vez, contribuir a las transformaciones sociales que aspiran a un mundo más justo e igualitario.

Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo es un proceso de aprendizaje constante. Se debe siempre apostar por no excluir ninguno de los géneros, si en caso no se pueden utilizar genéricos, entonces, como último recurso, se deben de utilizar los dobles géneros.

²² Esta información ha sido extraída del Manual de Género para Periodistas de UNDP, América Latina Genera. http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/Folleto_ManualdeGenero.pdf

Alternativas para el uso del lenguaje inclusivo:

Tratamiento diferenciado por sexo

<ul style="list-style-type: none"> El término “hombre” debe utilizarse solo cuando atañe al sexo masculino. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>La humanidad.</td><td>El hombre.</td></tr> <tr> <td>La historia de la humanidad.</td><td>La historia del hombre.</td></tr> <tr> <td>Los estudios sobre el ser humano.</td><td>Los estudios sobre el hombre.</td></tr> <tr> <td>El origen de la especie humana.</td><td>El origen del hombre.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	La humanidad.	El hombre.	La historia de la humanidad.	La historia del hombre.	Los estudios sobre el ser humano.	Los estudios sobre el hombre.	El origen de la especie humana.	El origen del hombre.		
Se debe decir	No decir												
La humanidad.	El hombre.												
La historia de la humanidad.	La historia del hombre.												
Los estudios sobre el ser humano.	Los estudios sobre el hombre.												
El origen de la especie humana.	El origen del hombre.												
<ul style="list-style-type: none"> Utilizar genéricos auténticos. Son sustantivos que se utilizan para nombrar un grupo conformado por ambos sexos. Esta forma ayuda a representar a grupos mixtos y así no duplicar constantemente el lenguaje; por decir niños y niñas, o madres y padres, ciudadanas y ciudadanos. Cuando nos referimos a colectivos que involucran tanto a hombres como a mujeres se debe decir: personas, gente, vecindario, comunidad, pueblo, infancia, niñez, juventud, ancianidad, humanidad, género humano, especie humana, grupo, población, ciudadanía. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>Las personas con discapacidad.</td><td>Los discapacitados.</td></tr> <tr> <td>La adolescencia.</td><td>Los adolescentes.</td></tr> <tr> <td>La población enferma.</td><td>Los enfermos.</td></tr> <tr> <td>Las personas habitantes de Junín.</td><td>El pueblo de Junín.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	Las personas con discapacidad.	Los discapacitados.	La adolescencia.	Los adolescentes.	La población enferma.	Los enfermos.	Las personas habitantes de Junín.	El pueblo de Junín.		
Se debe decir	No decir												
Las personas con discapacidad.	Los discapacitados.												
La adolescencia.	Los adolescentes.												
La población enferma.	Los enfermos.												
Las personas habitantes de Junín.	El pueblo de Junín.												
<ul style="list-style-type: none"> Pueden también sustituirse los sustantivos masculinos por sustantivos que representan a un grupo, o mencionar el cargo, la profesión, sobre todo cuando el cargo o la función están desempeñados por mujeres y hombres. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>La ciudadanía votó en las elecciones.</td><td>Los ciudadanos votaron en las elecciones.</td></tr> <tr> <td>El profesorado.</td><td>Los profesores.</td></tr> <tr> <td>El vecindario.</td><td>Los vecinos.</td></tr> <tr> <td>El alumnado.</td><td>Los alumnos.</td></tr> <tr> <td>La descendencia.</td><td>Los descendientes.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	La ciudadanía votó en las elecciones.	Los ciudadanos votaron en las elecciones.	El profesorado.	Los profesores.	El vecindario.	Los vecinos.	El alumnado.	Los alumnos.	La descendencia.	Los descendientes.
Se debe decir	No decir												
La ciudadanía votó en las elecciones.	Los ciudadanos votaron en las elecciones.												
El profesorado.	Los profesores.												
El vecindario.	Los vecinos.												
El alumnado.	Los alumnos.												
La descendencia.	Los descendientes.												
<ul style="list-style-type: none"> También es posible desdoblar los términos o alterar el orden de presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino. Las dobles formas no necesariamente implican duplicar el lenguaje. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>Las niñas y los niños.</td><td>Los niños</td></tr> <tr> <td>Damos la bienvenida a las señoras y señores asistentes.</td><td>Bienvenido el público asistente.</td></tr> <tr> <td>Trabajadoras y trabajadores de la empresa.</td><td>Trabajadores de la empresa.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	Las niñas y los niños.	Los niños	Damos la bienvenida a las señoras y señores asistentes.	Bienvenido el público asistente.	Trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Trabajadores de la empresa.				
Se debe decir	No decir												
Las niñas y los niños.	Los niños												
Damos la bienvenida a las señoras y señores asistentes.	Bienvenido el público asistente.												
Trabajadoras y trabajadores de la empresa.	Trabajadores de la empresa.												

Adjetivos, pronombres, participios y otros términos.

<ul style="list-style-type: none"> Los adjetivos gentilicios pueden ser sustituidos por “natural de”, “proveniente de” o “habitante de”, seguidos del lugar de origen. 	Se debe decir		No decir	
	Las personas de Ayacucho.		Los ayacuchanos.	
	Las personas provenientes de Piura.		Los piuranos.	
<ul style="list-style-type: none"> Los adjetivos en masculino pueden ser sustituidos por sustantivos abstractos de la misma familia, o un sinónimo que se aplique al femenino y al masculino. 	Se debe decir		No decir	
	Juan y Laura permanecieron de pie		Juan y Laura permanecieron parados	
	María y Luis llevaron la coordinación del proyecto		María y Luis fueron los coordinadores del proyecto	
<ul style="list-style-type: none"> Usar nombres abstractos de acciones, cualidades, o adjetivos: asesoría, tutoría, licenciatura, regidurías, concejalías, etc. 	Se debe decir		No decir	
	La judicatura.		Los jueces.	
	Jefatura de estudios.		Jefe de Estudios.	
<ul style="list-style-type: none"> Con respecto a pronombres, evitar el uso de artículos masculinos seguidos de “el que, los que, los cuales, aquel que” y sustituirlos por “quien(es) o que”. 	Se debe decir		No decir	
	El índice de desempleo es muy alto		El número de desempleados es muy alto	
	La gerencia.		El gerente.	
<ul style="list-style-type: none"> Con respecto a pronombres, evitar el uso de artículos masculinos seguidos de “el que, los que, los cuales, aquel que” y sustituirlos por “quien(es) o que”. 	La tutoría.		Los tutores.	
	El objetivo es que vivan sin compañía.		El objetivo es que vivan solos.	
	Deben estar en disposición de viajar.		Deben estar dispuestos a viajar.	
<ul style="list-style-type: none"> Con respecto a pronombres, evitar el uso de artículos masculinos seguidos de “el que, los que, los cuales, aquel que” y sustituirlos por “quien(es) o que”. 	Se debe decir		No decir	
	Quien llegue tarde no podrá entrar.		Los que lleguen tarde no podrán entrar.	
	Quienes demandaron.		Los que demandaron.	
<ul style="list-style-type: none"> Con respecto a pronombres, evitar el uso de artículos masculinos seguidos de “el que, los que, los cuales, aquel que” y sustituirlos por “quien(es) o que”. 	Se premiará a quien llegue primero.		Se premiará a aquel que llegue primero.	

<ul style="list-style-type: none"> • Evitar expresiones que designen a las mujeres como subordinadas a los hombres, como si fueran propiedad o apéndices de un hombre o de un grupo masculino. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>Voluntariado femenino de la Policía Nacional.</td><td>Grupo de esposas voluntarias de la Policía Nacional</td></tr> <tr> <td>La Sra. Juana Ramos.</td><td>La Sra. de Pérez.</td></tr> <tr> <td>La familia Pérez.</td><td>El señor Juan Pérez y Sra.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	Voluntariado femenino de la Policía Nacional.	Grupo de esposas voluntarias de la Policía Nacional	La Sra. Juana Ramos.	La Sra. de Pérez.	La familia Pérez.	El señor Juan Pérez y Sra.
Se debe decir	No decir								
Voluntariado femenino de la Policía Nacional.	Grupo de esposas voluntarias de la Policía Nacional								
La Sra. Juana Ramos.	La Sra. de Pérez.								
La familia Pérez.	El señor Juan Pérez y Sra.								
<ul style="list-style-type: none"> • Expresiones como “los demás” para referirse a grupos formados por mujeres y hombres pueden ser sustituidas por “las demás personas, el resto, los y las demás, los y las restantes”. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>Las demás personas no hablaron.</td><td>Los demás se quedaron callados.</td></tr> <tr> <td>Las demás personas se quedaron hasta el final.</td><td>Los demás se quedaron hasta el final.</td></tr> <tr> <td>Las demás personas se retiraron apenas comenzó a hablar.</td><td>El resto se retiró apenas comenzó a hablar.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	Las demás personas no hablaron.	Los demás se quedaron callados.	Las demás personas se quedaron hasta el final.	Los demás se quedaron hasta el final.	Las demás personas se retiraron apenas comenzó a hablar.	El resto se retiró apenas comenzó a hablar.
Se debe decir	No decir								
Las demás personas no hablaron.	Los demás se quedaron callados.								
Las demás personas se quedaron hasta el final.	Los demás se quedaron hasta el final.								
Las demás personas se retiraron apenas comenzó a hablar.	El resto se retiró apenas comenzó a hablar.								
<ul style="list-style-type: none"> • En el caso de “ambos”, cuando se refiere a hombre y mujer, puede ser sustituido por “uno y otra, una y otro, tanto uno como otra, ella y él”. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>El escrito hacía referencia a una y otro.</td><td>El escrito hacía referencia a ambos.</td></tr> <tr> <td>La titularidad de los bienes que sean comunes a una y otro cónyuge, se atribuirán por mitad a cada miembro del matrimonio.</td><td>La titularidad de los bienes que sean comunes a ambos cónyuges se atribuirá por mitad a cada uno.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	El escrito hacía referencia a una y otro.	El escrito hacía referencia a ambos.	La titularidad de los bienes que sean comunes a una y otro cónyuge, se atribuirán por mitad a cada miembro del matrimonio.	La titularidad de los bienes que sean comunes a ambos cónyuges se atribuirá por mitad a cada uno.		
Se debe decir	No decir								
El escrito hacía referencia a una y otro.	El escrito hacía referencia a ambos.								
La titularidad de los bienes que sean comunes a una y otro cónyuge, se atribuirán por mitad a cada miembro del matrimonio.	La titularidad de los bienes que sean comunes a ambos cónyuges se atribuirá por mitad a cada uno.								
<ul style="list-style-type: none"> • La palabra “todos” puede sustituirse por “la totalidad, todo el mundo”. 	<table> <tr> <th>Se debe decir</th><th>No decir</th></tr> <tr> <td>Nadie dejó de votar / Todas las personas votaron.</td><td>Todos votaron</td></tr> <tr> <td>La totalidad de contribuyentes.</td><td>Todos los contribuyentes</td></tr> <tr> <td>Todas las personas estuvieron de acuerdo.</td><td>Todos estuvieron de acuerdo.</td></tr> </table>	Se debe decir	No decir	Nadie dejó de votar / Todas las personas votaron.	Todos votaron	La totalidad de contribuyentes.	Todos los contribuyentes	Todas las personas estuvieron de acuerdo.	Todos estuvieron de acuerdo.
Se debe decir	No decir								
Nadie dejó de votar / Todas las personas votaron.	Todos votaron								
La totalidad de contribuyentes.	Todos los contribuyentes								
Todas las personas estuvieron de acuerdo.	Todos estuvieron de acuerdo.								

<ul style="list-style-type: none"> El pronombre interrogativo “cuántos” referido a un grupo formado por mujeres y hombres puede reemplazarse por las expresiones “cuántos y cuántas, cuántas personas” y, en ocasiones, por el número de personas (que) o la cifra de personas (que). 	Se debe decir Debe especificarse la cifra exacta de personas que tenían ese derecho.	No decir Debe especificarse cuántos tenían ese derecho.
	¿Cuántas personas se perdieron?	¿Cuántos se perdieron?
	¿Cuánta gente firmó?	¿Cuántos firmaron?
<ul style="list-style-type: none"> Las expresiones “los dichos”, “los referidos”, “los mencionados”, “los anteriores”, que acompañan a sustantivos y que se refieren a hombres y mujeres (mencionados con anterioridad en el texto), pueden ser cambiadas por “tal, tales”. 	Se debe decir Tales referidos	No decir Los referidos anteriormente
	A quienes se mencionó anteriormente	Los mencionados
<ul style="list-style-type: none"> Se suele emplear el pronombre impersonal “uno” para referirse a un grupo genérico o indeterminado de personas. Puede sustituirse “alguien, cualquiera” o cambiando la oración por una impersonal con “se”. 	Se debe decir ¿Se puede diferenciar el bien del mal?	No decir ¿Puede el hombre diferenciar el bien del mal?
	Si alguien percibe la realidad.	Si uno percibe la realidad.
	Si se rechazan tres ofertas se puede perder la prestación.	Cuando uno rechace tres ofertas de empleo, puede perder la prestación.

Lenguaje administrativo inclusivo

<ul style="list-style-type: none"> Las formas de tratamiento en el lenguaje administrativo, frecuentemente formuladas en masculino, deben evitarse y solo deben figurar epígrafes como “nombres y apellidos”. Si fuera necesario que apareciera la fórmula de tratamiento, debe presentar la doble forma. 	Se debe decir	No decir
	Asistente/a.	Asistente.
	Gerente/a.	Gerente.
	Alcalde/esa.	Alcalde.
	Director/a.	Director.
	Sras./Sres. de la Coordinación Sectorial	Señores Coordinadores Sectoriales.

<ul style="list-style-type: none"> • Evitar el uso de artículos, adjetivos o pronombres únicamente masculinos cuando la comunicación se refiere a mujeres y hombres. 	Se debe decir		No decir	
	El/la abajo firmante		El abajo firmante	
	Las y los profesionales que no se hayan integrado al régimen especial.		Los profesionales no integrados en el régimen especial.	
	La parte demandante.		Los demandantes.	
	La delegación.		Los delegados.	
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando el documento está dirigido a una persona específica, debe conocerse si es hombre o mujer, especialmente cuando tiene un nombre que utilizan hombres y mujeres. Ejemplo: Sr. René, Sra. René. 	Se debe decir		No decir	
	Sra. Jesús de la Cruz.		Srta. Jesús de la Cruz.	
	Sra. Fuentes.		Srta. Fuentes.	
	Sra. Aurelia Zapata.		Srta. Aurelia Zapata.	
<ul style="list-style-type: none"> • En las ofertas de empleo y convocatorias de concursos, oposiciones, becas o cualquier otra ayuda, de manera que no haya duda de que tales ofertas y convocatorias afectan tanto a mujeres como a varones 	Se debe decir		No decir	
	Con calificación adecuada.		Adecuadamente calificados.	
	Las personas convocadas.		Los convocados.	
	Las y los becarios.		Los becarios.	
<ul style="list-style-type: none"> • Las barras oblicuas pueden ser válidas para los documentos administrativos (formularios, fichas u otros), o cuando en el documento no hay espacio suficiente. Ejemplo: Sras./Sres. de la membresía. 	Se debe decir		No decir	
	Sras. y Sres. Intendentes.		Señores intendentes.	
	Las/los interesados en asistir a la reunión.		Los interesados en asistir a la reunión.	
	Estimados sras./sres.		Estimados señores.	
<ul style="list-style-type: none"> • En la correspondencia, el tratamiento de “señorita” referido a la mujer soltera es sexista. Señor/señora y Don/Doña delante del nombre constituyen los pares simétricos aconsejables. 	Se debe decir		No decir	
	Doña/Doctor, Doctora.		Don, Doctor.	
	La secretaria.		La señorita secretaria.	
	La señora Adriana Mares.		La señorita Adriana Mares.	

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Evitar la repetición obsesiva de la alternancia masculino/femenino (los/las ciudadanos/as limeños/as, o su variante la @ (l@s ciudadan@s trujillan@s), utilicemos todos los recursos que ofrece el lenguaje para evitar el sexismo. Asimismo, debemos tener en cuenta que la arroba (@), como signo aglutinador del masculino y del femenino, sirve exclusivamente para la lengua escrita y debe leerse “-o/-a”, por lo que no resuelve el problema. | <ul style="list-style-type: none">• No estereotipar: poner atención en las adjetivaciones y las descripciones que reproducen estereotipos en cuanto a roles de género (lo estético relacionado con lo femenino y lo intelectual con lo masculino). En el contenido de los mensajes es común la innecesaria mención de las cualidades físicas o de la forma de vestir de mujeres: “La ministra apareció en rueda de prensa elegantemente vestida”; “la investigadora, de gran belleza, leyó un informe magnífico”. |
|--|---|

BIBLIOGRAFÍA

1. Aliaga, R. & Blas, D (2012) Programa formativo sobre Gestión Pública con Enfoque de Género. Movimiento Manuela Ramos. El Perú.
2. Banco Interamericano del Desarrollo, (2012) Nuevo Siglo, Viejas Disparidades. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37204140>
3. Dador, María Jennie (2007) Curso Taller, Planificación y Gestión Pública con enfoque de Género para el diseño de Políticas Públicas. Movimiento Manuela Ramos. Lima, Perú.
4. Fondo de Población de las Naciones Unidas UNFPA, (2006). Igualdad y Equidad de género: Aproximación teórico- conceptual Volumen I. <http://www.entremundos.org/databases/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>
5. Guzmán, Laura (2004) en Guía breve para el uso no sexista del lenguaje no discriminatorio. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
6. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2012). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 ENUT. Lima, Perú.
7. Instituto de la Mujer de Castilla la Mancha, (2009). En Guía Práctica para la incorporación del Mainstreaming de Género. ¿Cómo aplicar el enfoque de género en las políticas públicas? Castilla, España. http://www.institutomujer.jccm.es/fileadmin/user_upload/GUIAS_MAINSTREAMING/incorporacion_mainstreaming_imp.pdf
8. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, (2007). Glosario de derechos humanos, población y desarrollo. San José de Costa Rica.
9. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley 28983, marzo 06, 2007.

10. Li Suárez, Dina. (2012) Brechas de género en el trabajo doméstico no remunerado. Lima, Perú.
11. Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, (2011) en Guía del lenguaje inclusivo, Perú.
12. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2012) - Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012–2017 <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Agosto/18/DS-004-2012-MIMP.pdf>
13. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, (2012). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Perú. <http://www.pnud.cl/areas/Genero/GuiaTG.pdf>.
14. Movimiento Manuela Ramos, Plan estratégico 2010-2014.
15. Naciones Unidas, (1995). Resoluciones aprobadas en la 4ta. Conferencia de la Mujer. Cap. IV, Objetivo Estratégico H.2. Beijing.
16. Organización para la Alimentación y la Agricultura FAO, (2005) Situación de la Mujer Rural Perú. Perú <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/010/ai015s/ai015s00.pdf>
17. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (s/a). en Manual de Género para Periodistas. América Latina Genera. http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=2138&Itemid=599
18. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2007), en Manual para incorporar la perspectiva de género. Colombia.
19. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007). En Manual de transversalidad de género. Colombia. http://www.pnud.org.co/areas_documentos.shtml?x=4242&cmd%5B82%5D=c-1-02006&cmd%5B85%5D=c-1-02006&conds%5B0%5D%5Bcategory.....1%5D=02006&als%5BVAREA___%5D=02006

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO
Un recorrido de conceptos
y herramientas básicas

Movimiento Manuela Ramos
Programa Derecho a una vida sin violencia
Jr. Cajamarca 808 – Segundo piso. Puno
Teléfono (051) 36-3895
Av. Juan Pablo Fernandini 1550
Pueblo Libre, Lima 21 – Perú
www.manuela.org.pe
e-mail: postmast@manuela.org.pe
Teléfono (511) 423-8840

www.manuela.org.pe

 **Manuela Ramos**
Una apuesta por la equidad

