

## CAJA DE HERRAMIENTAS

**¿Cómo trabajamos el  
enfoque de género en  
CETPROS, institutos y  
escuelas de educación  
superior?**

**GUÍA DE APLICACIÓN**



Movimiento Manuela Ramos  
Av. Miroquesada 455-457 Magdalena del Mar, Lima  
Teléfono: 423 8840  
postmast@manuela.org.pe

---

Guía elaborada por:  
Mag. Carolina Iveth Vera Torres  
Mag. Rosa Mendoza García

Revisada por:  
Elga Prado Vásquez  
Malena Jesús Trujillo Higinio  
Alma Soledad Lopez Llanos  
Melissa Guillén Zubiaga  
Fidencia Rojas Penadillo  
Melissa Sánchez Dávila  
Luz Karina Llanos Falcón

Diagramación:  
Lesly Loza Arista

Impresión:  
Zero Comunicación y Marketing  
Jr. San Martín N° 175

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 202210929  
Lima, octubre 2022

Tiraje: 200 ejemplares

La presente publicación ha sido elaborada con el financiamiento de la  
Agencia Vasca para el desarrollo y el Ayuntamiento de San Sebastián.

Se autoriza la reproducción parcial o total de esta publicación, sin  
fines comerciales, citando la fuente.

# PRESENTACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2016) reconoce que el Perú es el tercer país del mundo con mayor incidencia de violencia contra la mujer (OMS, 2016). El Gobierno peruano viene progresivamente creando un marco normativo que logre garantizar la igualdad en el ejercicio de derechos de mujeres y hombres, así como la erradicación de la violencia de género.

En el 2019, se aprobó, con Decreto Supremo N° 008-2019- MIMP, la Política Nacional de Igualdad de Género, alentando que, a nivel de cada sector, se desarrollen o fortalezcan medidas que favorezcan la igualdad y combatan la violencia de género. El Ministerio de Educación ha normado, a partir de la Ley N° 30512 y su reglamento, que los institutos de educación superior tecnológica implementen enfoques de manera transversal; uno de ellos es el enfoque de género. Asimismo, aprobó la Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU, que aprueba la Norma Técnica denominada “Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en centros de educación técnico-productiva e institutos y escuelas de educación superior”, y, en el 2020, aprobó la Norma Técnica (NT) 044-2020-MINEDU que aprueba los lineamientos para la aplicación de los “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”.

A partir de las normas mencionadas para los institutos, se crea el Comité de Defensa del Estudiante-CODE, el mismo que está integrado por estudiantes, personal docente y administrativo, y tiene, como parte de sus funciones, motivar y desarrollar acciones conjuntas que permitan promover relaciones igualitarias, y prevenir y atender la violencia de género.

Los pilares en los que se basa la educación superior son la transformación social, la ética, la educación para la ciudadanía y la democracia. Estos pilares brindan un contexto muy favorable para una educación con enfoque de género, que, recientemente, está tomando un papel de mayor relevancia en las instituciones educativas y, en específico, en los institutos tecnológicos.

En ese sentido, el presente documento forma parte de una caja de herramientas de cinco fascículos, dirigidos a la comunidad educativa de los Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior, y tiene como objetivo brindar las pautas teórico-prácticas para la implementación del enfoque de género, y la prevención y atención a la violencia.

En este primer fascículo, abordaremos aspectos conceptuales y estadísticas relacionados con el enfoque de género.

# CONTENIDO DE LA CAJA DE HERRAMIENTAS

## Fascículo 1.

¿Por qué es necesario el enfoque de género en nuestro instituto?

## Fascículo 2.

¿Qué implica incorporar el enfoque de género en nuestra institución?: preparando condiciones

## Fascículo 3.

¿Qué implica incorporar el enfoque de género en nuestra institución?: comprendiendo el proceso

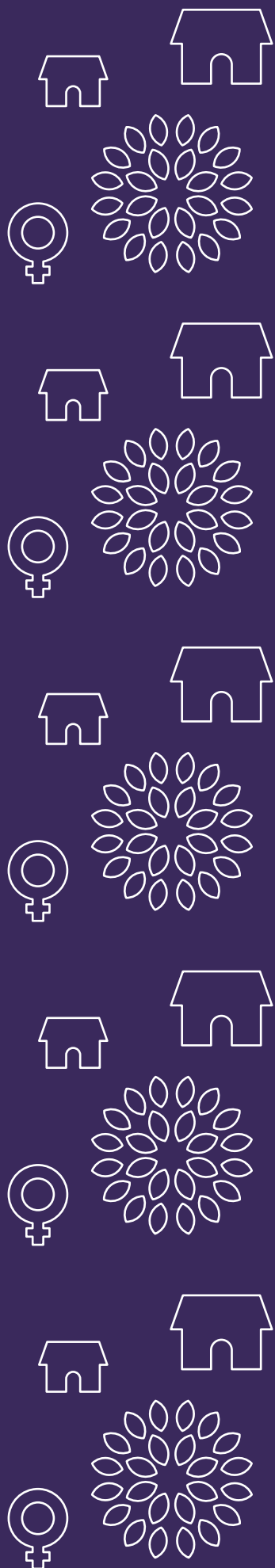
## Fascículo 4.

¿Cómo promovemos la igualdad y prevenimos la violencia basada en género?

## Fascículo 5.

¿Cómo trabajar la ruta de atención frente a la violencia de género?





## Fascículo 1

**¿Por qué es necesario  
el enfoque de género en  
nuestro instituto?**





# ÍNDICE

---

¿Por qué es necesario el enfoque de género en nuestro instituto? .....	9
El concepto de género .....	15
Género y sexualidad .....	17
El sistema de género .....	19
¿Cómo se expresa el sistema de género en el Perú? .....	20
Género en la educación .....	24
El enfoque de género .....	26
Glosario .....	29
Referencias bibliográficas .....	32





# ¿POR QUÉ ES NECESARIO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTRO INSTITUTO?

Teresa está muy entusiasmada porque, ahora que está en su segundo año de estudios en su Instituto Tecnológico de Pucallpa, ha sido elegida para ser integrante del Comité de Defensa del Estudiante (CODE).



Ella sabe que sus compañeras y compañeros de carrera la han elegido porque nunca se ha quedado callada ante situaciones que no le parecen correctas, pero, pese a que le gusta el nombre de este nuevo organismo que se ha creado en su instituto, no sabe muy bien lo que le corresponde hacer y está un poco nerviosa.

En el receso de clase, fue a conversar con la profesora Martha, que también es integrante del CODE.



Luego de saludarla, le preguntó:

Profesora, ¿y por qué han creado los CODE?

Sí, claro, lo que quiera.

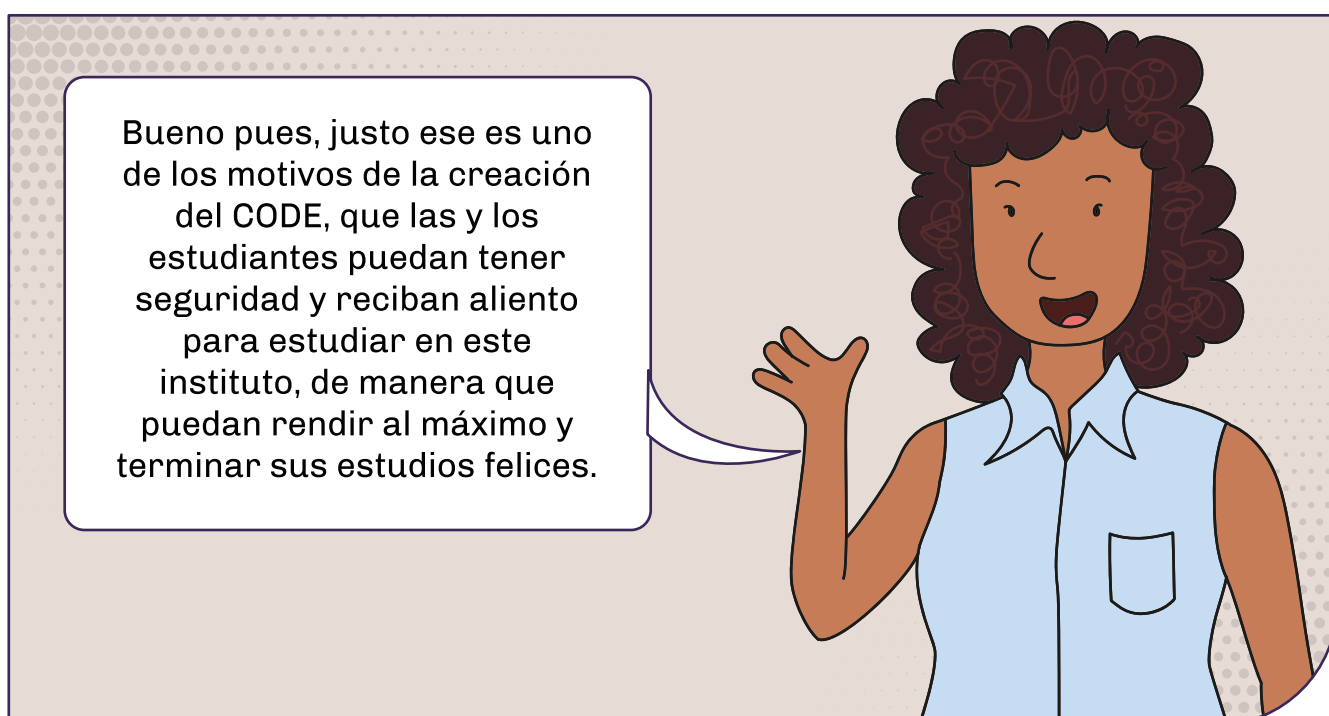
Ah, Teresa, esa pregunta que me haces es muy importante y no vamos a tener tiempo de conversar, pero quizás podemos empezar con algunas ideas.

A ver, Teresa, ¿cómo así decidiste estudiar en este instituto y por qué escogiste Construcción Civil?

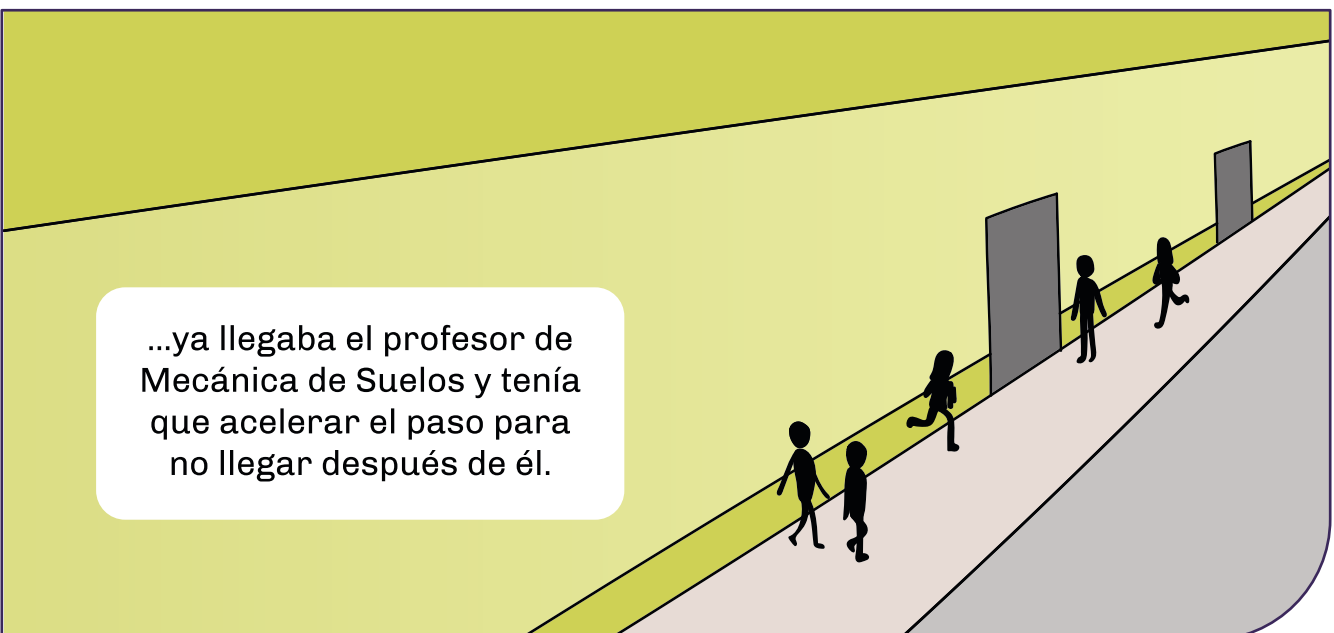
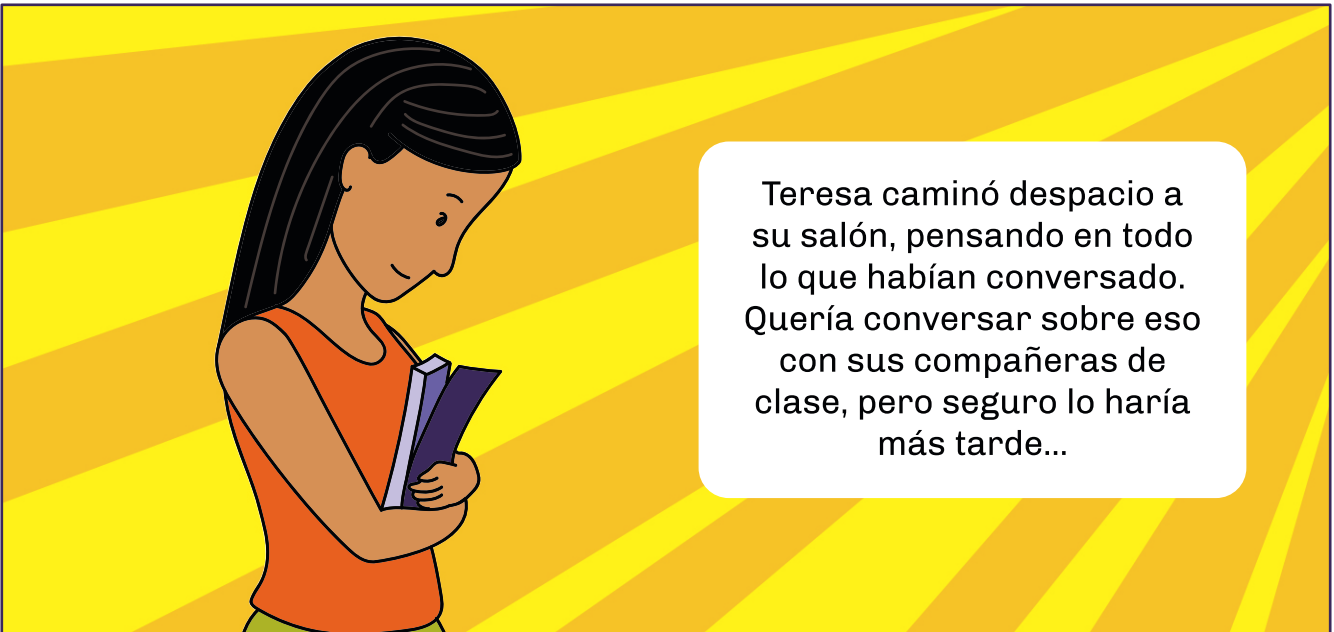
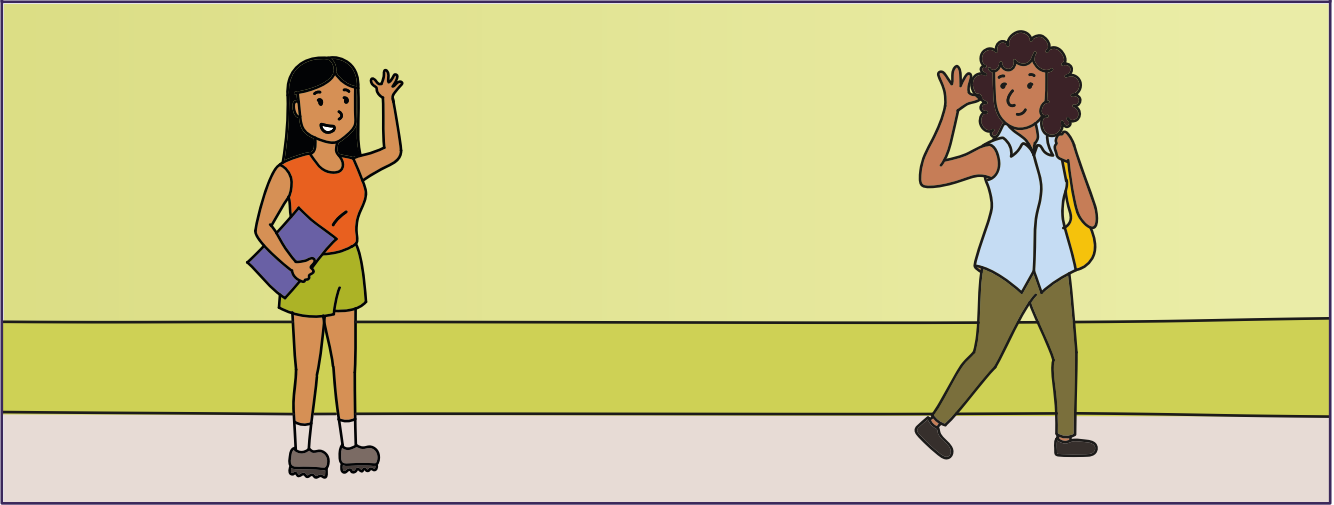


Desde chica, he acompañado a mi papá y jugaba a hacer la mezcla, construir casitas.





En ese momento, sonó el timbre de inicio de clases y la profesora Martha se despidió para alistar sus cosas e ir a su clase.







- Si fueras Teresa, ¿Qué le hubieras preguntado tú a la profesora Martha? ¿Qué otras preguntas tendrías para hacerle?
- Si fueras Martha, ¿Cómo hubieras respondido a Teresa? ¿Te parece bien la forma como ha desarrollado la conversación la profesora?

En este fascículo, conoceremos qué es el género, en qué consiste el enfoque de género, y por qué es importante tenerlos en cuenta y aplicarlos en la educación superior.

# EL CONCEPTO DE GÉNERO

Al nacer, los seres humanos somos clasificados en dos grandes grupos: niños y niñas. Como tales, aprendemos de lo que vemos a nuestro alrededor. En nuestro contacto con la familia inmediata, aprendemos a hablar el idioma de las personas que nos rodean; al observar lo que hacen las personas que tenemos a nuestro alrededor, aprendemos a entender y repetir sus gestos y actitudes.



Reconocemos, también, viendo los comportamientos de quienes nos rodean, y qué formas de vestirse y de mover el cuerpo son aceptadas y cuáles no lo son. Así, nos damos cuenta de que algunas de estas formas de actuar son “correctas” para las niñas y otras se consideran “adecuadas” para los niños.

La construcción social de género se produce también desde la infancia mediante los juguetes (niñas juegan con muñecas y cocinas, y niños, con pelotas, carros y robots) y juegos (las niñas juegan a cuidar del bebé y a la cocinita; además, son juegos que se practican en un espacio dentro de casa. En cambio, los niños practican juegos más físicos y fuera de casa), y su relación con el desarrollo de habilidades y capacidades diferenciadas, que se traducen en exclusiones y desigualdades. y, esto tiene un impacto en el desarrollo de habilidades.

Aprendemos también que, en la mayoría de las familias, hay expectativas distintas para cada uno/a. Se espera que las niñas sean “dulces”, “cariñosas”, “una compañía para sus madres”, “un seguro para su vejez”. Mientras tanto, las ideas que se tienen sobre los niños son que sean “trabajadores”, “valientes”, que “defiendan a sus

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

El **sexo** está relacionado con las características físicas y biológicas que diferencian a hombres y mujeres.

El **género** se refiere al conjunto de características, roles, normas y comportamientos que diferencian a hombres y mujeres, y que se ha construido en las sociedades a partir del sexo, así como el valor y el significado que las sociedades les asignan.



hermanitas". A esto se le llama **estereotipos de género**, es decir, las ideas preconcebidas sobre cómo deberían comportarse hombres y mujeres en la sociedad.

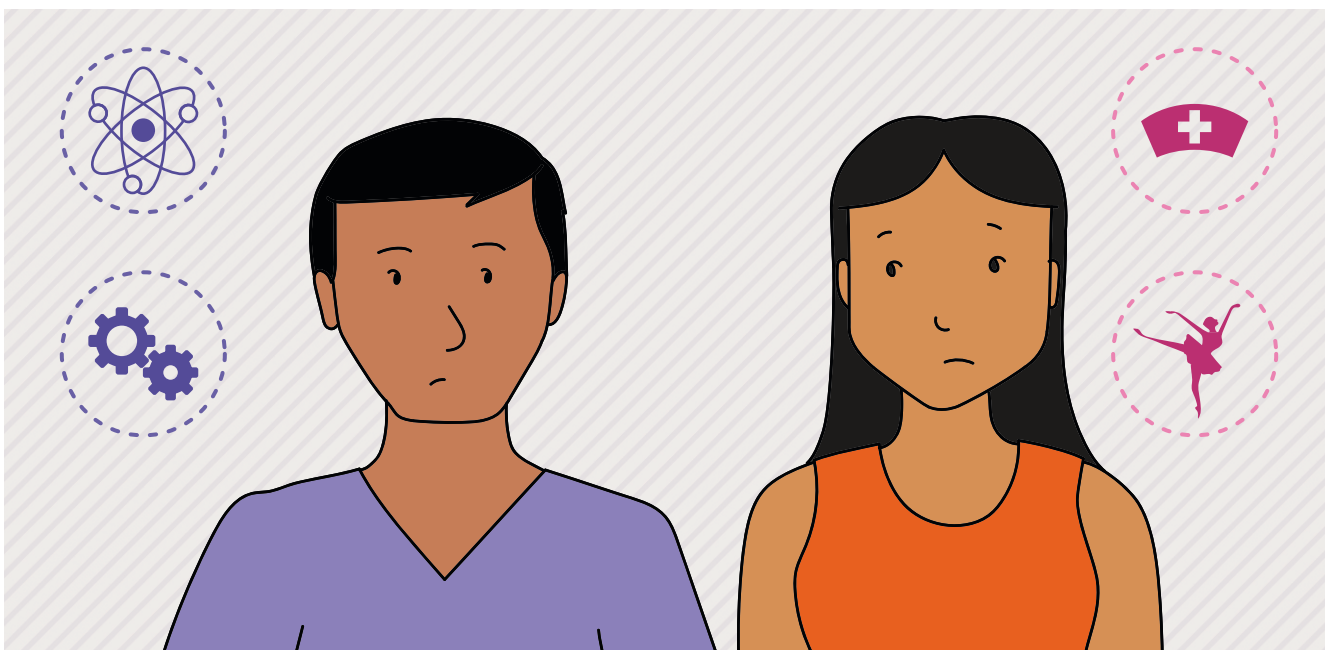


En la medida que vamos creciendo, estas expectativas que aprendemos en nuestras familias se confirman en la comunidad, en el barrio, en la escuela y a través de los medios de comunicación, así como también son reforzadas en la interacción entre los mismos niños y niñas.

Por ejemplo, en la escuela, muchos profesores y profesoras prefieren que las niñas se hagan cargo de la limpieza y el orden del salón de clase, mientras que los niños son elegidos como maestros de ceremonia en las actuaciones. Incluso, en las actividades supuestamente "libres", como el recreo, vemos que, en la mayoría de los casos, el patio es utilizado por niños jugando a la pelota, mientras que las niñas pasan por los pasillos, cuidándose de posibles pelotazos.

De esta manera, cuando terminamos la secundaria, nos parece "normal" que las mujeres se orienten a carreras como enfermería, educación y secretariado, mientras que los hombres se decidan por carreras de ciencias como las distintas ingenierías, así como técnicas. Y si un joven quiere estudiar enfermería o danza o si una mujer quiere estudiar mecánica automotriz o ingeniería de minas, muchas veces, encuentra incompreensión de parte de su familia, sus amistades o, incluso, en su misma institución educativa, como en el caso de Teresa.

A ese aprendizaje que hacemos de las formas de ser mujeres y hombres, que está marcado por la historia y la cultura predominante en la sociedad en la que vivimos, y que asigna valores diferentes a hombres y mujeres, le llamamos **género**.



## Rosado y celeste

Es una convención arbitraria que ni siquiera tiene una historia tan larga como podría parecernos. En *Pink and Blue: Telling the Girls From the Boys in America*, la historiadora Jo B. Paoletti explica que en Estados Unidos no se usaron los tonos pastel para los bebés hasta la Primera Guerra Mundial: antes se optaba simplemente por el blanco.

Además, por aquel entonces el rosa era el color de los niños, al ser "más decidido y fuerte", mientras que las niñas debían vestir el azul, "más delicado y amable". Hay que tener en cuenta que el

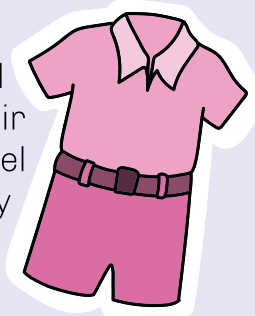
rosa se asociaba al rojo, el color de la sangre y del vigor. (...) En Alemania esta distinción no nace hasta los años 20 y no se generaliza hasta los 70. En Estados Unidos empieza a

asentarse esta diferencia después de la Segunda Guerra Mundial. En 1927, la revista Time publicaba un cuadro que detallaba cuál era la oferta preferente de colores en grandes almacenes estadounidenses. Esta tabla refleja que el criterio todavía no estaba claro (aunque se estaba

buscando uno). Eso sí, el 60% de los grandes almacenes prefería el rosa para los niños. (...) Es decir, no hay raíces ancestrales que justifiquen estas preferencias. Y tampoco hay razones genéticas. Los niños de menos de dos años prefieren los colores intensos como el rojo y el azul, según Anne Fausto-Sterling, y no los colores suaves y pastel.

Rubio, J. (18 de noviembre de 2014). ¿Por qué el rosa es de niñas y el azul de niños? Verne.

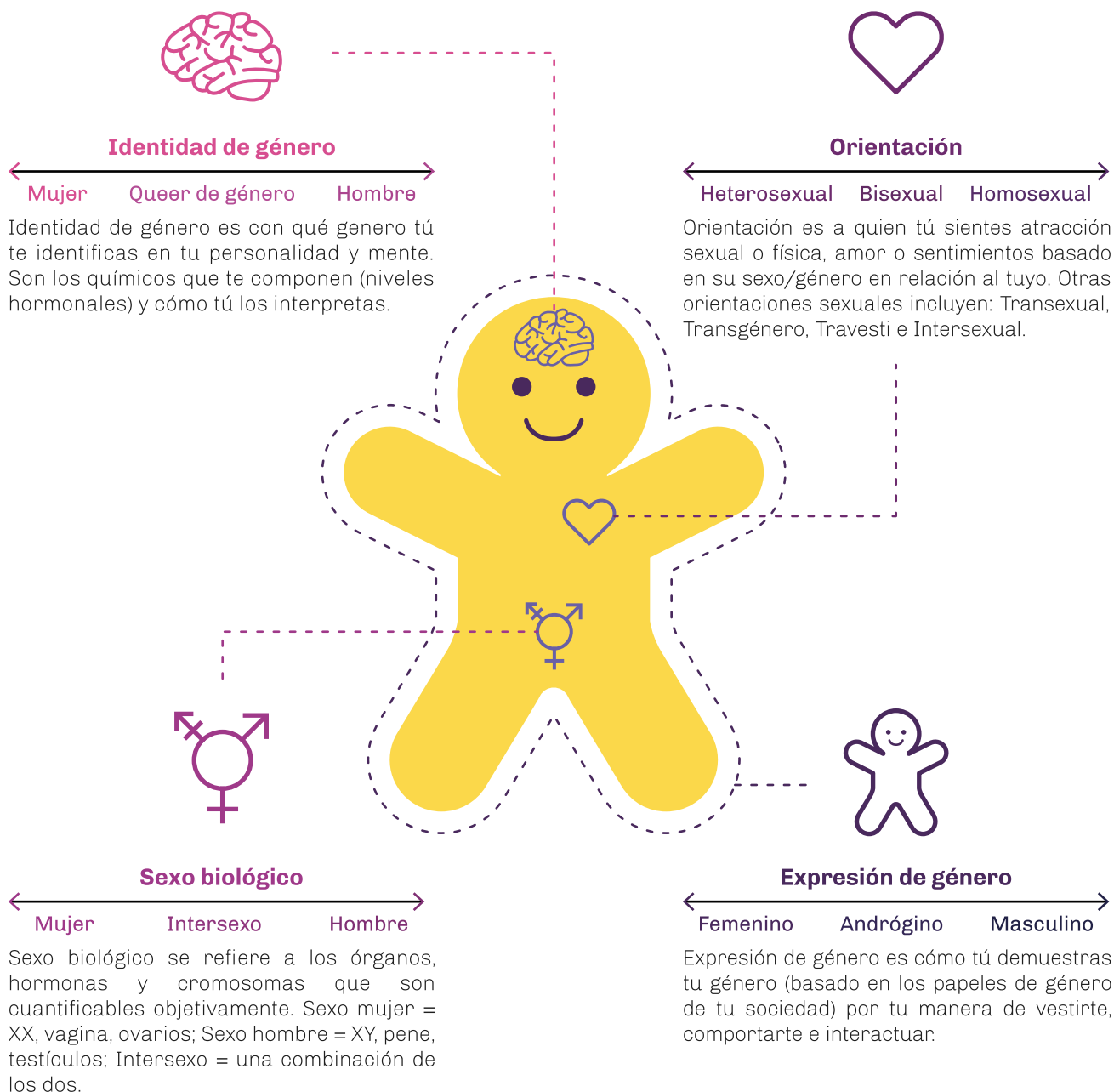
[https://verne.elpais.com/verne/2014/11/18/articulo/1416293525\\_000025.htmlztt](https://verne.elpais.com/verne/2014/11/18/articulo/1416293525_000025.htmlztt)



## GÉNERO Y SEXUALIDAD

El género está muy vinculado a la sexualidad. Las formas de vivir y expresar la sexualidad humana son infinitamente diversas porque toda persona siente el amor, el placer y la afectividad de acuerdo con su propio contexto y realidad, sea individual o social. En el desarrollo de la sexualidad, interactúan factores "biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales" (OMS, 2006), por lo que las relaciones de amor o placer entre los seres humanos son tan variadas como tantas personas existen.

El “muñeco de género” nos puede acercar a algunos conceptos vinculados al género y la sexualidad que es necesario conocer y, de esa manera, evitar confusiones.



Recuperado de: <http://agape.org.mx/index/index.php/quienes-somos/>

Por ejemplo, Jorge es estudiante de contabilidad. Nació como hombre biológico y se identifica como hombre. Su orientación sexual es homosexual, pues tiene una pareja de su mismo sexo, y su expresión de género es masculina por la forma como se viste.

# EL SISTEMA DE GÉNERO



En todas las sociedades, hay diferencias entre las expectativas sobre la vida de los hombres y las mujeres, así como sobre cómo deben relacionarse entre ellos. Los **roles de género** que les asignan a ambos pueden variar en las distintas sociedades. Por ejemplo, el tejido es una actividad de las mujeres en muchos sitios, pero, en algunos pueblos, es una tarea de hombres. Sin embargo, lo que sí se repite en todas las sociedades es que las actividades que realizan los hombres tienen más prestigio social que las realizadas por las mujeres.

El prestigio de lo masculino está tan marcado que, por los cambios tecnológicos u otros motivos, algunas actividades han pasado a ser más importantes por haber cambiado de las manos de mujeres a las de hombres. Es el caso, por ejemplo, de lo que ha sucedido en las últimas décadas en el Perú con el auge de la cocina peruana, en la que ahora quienes están en el nivel más alto del prestigio profesional son “chefs”, puestos ocupados, mayoritariamente, por hombres, mientras que, en los restaurantes populares, siguen siendo mayoritariamente las mujeres.

Como se ha mencionado, el sistema de género también comprende un **conjunto de expectativas sobre comportamientos y formas de relación entre hombres y mujeres**. Por ejemplo, se piensa que las mujeres no deben salir “solas” de noche. En ese contexto, se considera que, cuando las mujeres salen entre ellas, están saliendo “solas”, porque no tienen la presencia de un hombre que se encargue de “cuidarlas”. Ese comportamiento es percibido por muchos hombres como un reto o amenaza a su masculinidad y se ven compelidos a responder a ella.

Esto está relacionado con otro elemento que conforma el sistema de género, que se refiere a la **delimitación de espacios para hombres y para mujeres**. Los espacios domésticos o privados son considerados espacios de mujeres, mientras que los espacios públicos serían los espacios de los hombres. Por eso, cuando las mujeres se “aventuran” a transitar los espacios públicos considerados masculinos, como un espacio público de noche, corren el riesgo de ser acosadas, por “no estar en el lugar que les corresponde”. Los hombres también son desalentados de permanecer en el espacio doméstico, con el riesgo de “afeminarse”. De allí, los apelativos de “mandilón”, “sacolargo” o “pisado”.



**Los símbolos** que representan lo masculino y lo femenino son también parte del sistema de género. Por ejemplo, las tonalidades rosadas para las niñas y celeste para los niños están muy marcadas en la ropa, los adornos, los accesorios y hasta los juguetes en la infancia.

Finalmente, el sistema de género también está compuesto por las **normas y valores sociales** que orientan el funcionamiento de las instituciones de la sociedad. Por ejemplo, en la mayoría de las familias, se considera normal que las mujeres se hagan cargo del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas. En las empresas, son también mujeres quienes asumen tareas de atender y servir los alimentos en las celebraciones, mientras que, en los servicios como educación y salud, si bien son las mujeres quienes conforman la mayor fuerza laboral, son los hombres quienes están, en su mayoría, en los puestos de dirección.

De esta manera, se puede observar que no es la diferencia física en sí misma la causa de la desigualdad entre los hombres y las mujeres, sino cómo esta diferencia ha sido socialmente construida y cómo se traduce en jerarquía, discriminación y **brechas de género** que se manifiestan en muchos aspectos de nuestra vida cotidiana.

## ¿CÓMO SE EXPRESA EL SISTEMA DE GÉNERO EN EL PERÚ?

En el Perú, si bien hemos tenido muchos avances ya que legalmente hombres y mujeres somos reconocidos como iguales, tenemos una larga historia de discriminación de las mujeres, que aún nos sigue pesando culturalmente y que se expresa en **brechas de género** en el trabajo, en la no valoración del trabajo doméstico, en los ingresos y la representación política.

### ¿Sabías qué?

- Recién en el año 1956, las mujeres alfabetas obtuvieron el derecho al voto. Recién en el año 1978, lo obtuvieron las mujeres analfabetas.
- Recién en el año 1908, las mujeres tuvieron derecho a seguir estudios universitarios.
- Hasta el año 1984, las mujeres casadas debían tener permiso de sus esposos para trabajar.
- Hasta el año 1997, si un hombre violaba a una mujer y ofrecía casarse con ella, quedaba exceptuado de la pena de cárcel.



En lo que respecta a la carga global de trabajo, el cuadro 1 muestra que las mujeres trabajan, en promedio, más de 9 horas semanales que los hombres. Esto se debe a que las mujeres dedican más del doble de horas que los hombres al trabajo doméstico en su propia casa, es decir, a facilitar la vida de los demás integrantes de su familia.

**Cuadro 1. Perú: Carga global de trabajo por sexo, 2010 (horas y minutos por semana)**

	Hombre	Mujer	Diferencia (en una semana)
Trabajo remunerado	50:38	36:25	14:13
Trabajo doméstico	15:53	39:28	-24:15
Carga global de trabajo	66:31	75:53	-09:22

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2010

En lo que respecta a ingresos, para el 2017, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG 2017), el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de las mujeres fue de 1 107,3 soles, mientras que el de los hombres fue de 1 565,6 soles.

Al comparar los ingresos de mujeres y hombres según nivel educativo en el que se encuentran, en el cuadro 2, se observa que, en todos los niveles educativos, los ingresos de las mujeres son menores que los ingresos de los hombres con similar nivel educativo. El nivel educativo superior universitaria representa el mejor de los casos: las mujeres ganan las tres cuartas partes de los ingresos de los hombres.

Los menores ingresos comparativos, así como las mayores horas de dedicación de las mujeres a un trabajo doméstico que no es remunerado, afectan la **autonomía económica** de las mujeres, es decir, su capacidad de generar recursos económicos en igualdad de condiciones que los hombres.

**Cuadro 2. Perú: Proporción del ingreso de las mujeres respecto al de los hombres, según nivel educativo, 2017**

Nivel educativo	Nacional
Primaria (incluye sin nivel e inicial)	69.3
Secundaria	64.9
Superior no universitaria	67.9
Superior universitaria (incluye postgrado)	75.3

Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares 2017

En lo que se refiere a la participación política, la información sobre las últimas autoridades elegidas que se presenta en el cuadro 3 muestra el bajo porcentaje de congresistas mujeres, que ha sido favorecido por la cuota de género que, para las elecciones del 2016, fue del 30% en las listas congresales.

Más baja aún es la representación de mujeres en las alcaldías provinciales y distritales, en las cuales estas no llegan al 5%. En el caso de las gobernaciones regionales, para este período, no encontramos ni una sola mujer como gobernadora regional.

**Cuadro 3. Perú: Autoridades electas en las últimas elecciones correspondientes al Congreso y los Gobiernos Municipales**

	Número de escaños en el Congreso Nacional		Gobernadores Regionales elegidos por regiones		Alcaldesas y alcaldes elegidas/os por provincias		Alcaldesas y alcaldes elegidas/os por distritos	
Sexo	2016/2019		2019/2022		2019/2022		2019/2022	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
<b>Mujeres</b>	36	27.7	0	0.0	7	3.6	83	4.4
<b>Hombres</b>	94	72.3	26	100.0	189	96.4	1784	95.6
<b>Total</b>	130	100.0	26	100.0	196	100.0	1867	100.0

Elaboración propia sobre la base de: ONPE-JNE y Directorio de Alcaldes provinciales y distritales 2019-2022, PCM, Secretaría de Descentralización

Como se puede observar en esta información, hay una serie de situaciones que evidencian la subordinación de las mujeres, que no son evidentes a primera vista y que han llevado a que se acepte como “normal” que las mujeres trabajen más horas que los hombres, que tengan menores ingresos en comparación con los hombres y que tengan menores puestos como autoridad. Todas estas situaciones expresan, de distinta manera, la subordinación de las mujeres en la sociedad.

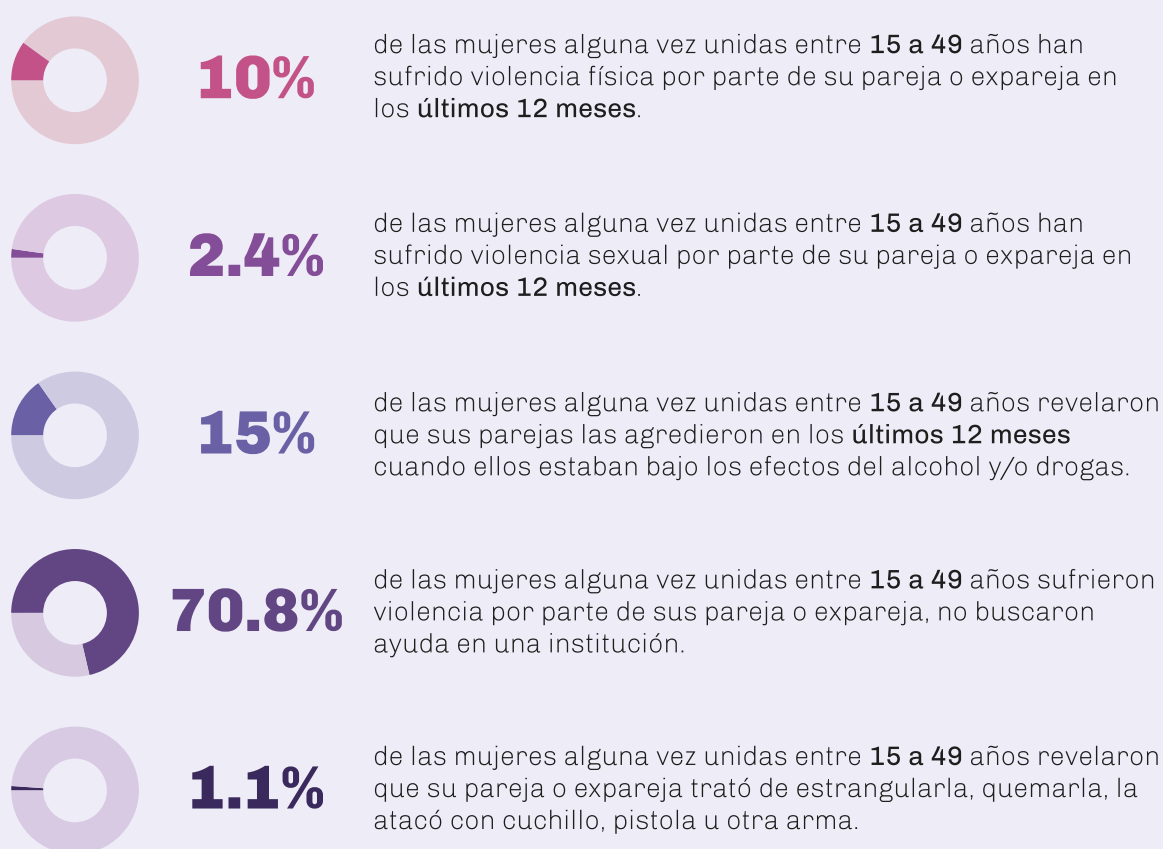
Sin embargo, de todas las formas de subordinación, aquella que es más grave es la **violencia de género** que se refiere a las distintas maneras en las que se ocasiona daño y sufrimiento físico y psicológico, o incluso la muerte, al tratar de controlar la vida de las personas que se resisten a seguir los mandatos del sistema de género. En la mayoría de los casos, se presenta como víctimas a las mujeres y como perpetradores a sus parejas.



Los datos de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) del año 2017, que se presentan a continuación, resumen la magnitud de la violencia por parte de la pareja en mujeres de 15 a 49 años. Según esta encuesta, una de cada diez mujeres ha sufrido violencia por parte de sus parejas en el último año y, de estas mujeres, solo el 30% ha buscado ayuda en alguna institución.

La violencia de género no solo se ejerce en el ámbito familiar, sino también en el espacio laboral y político, además de ser muy normalizada en nuestra sociedad y difícil de identificar.

**Gráfico 1**  
**Perú: Violencia hacia las mujeres por parte de la pareja (ENDES 2017)**



Elaboración propia sobre la base de: ONPE-JNE y Directorio de Alcaldes provinciales y distritales 2019-2022, PCM, Secretaría de Descentralización

Según la información del Centro de Emergencia Mujer, hasta el mes de agosto del año 2019, en el Perú, se han producido 117 feminicidios y, durante el año 2018, los casos fueron 149. Estos casos son la expresión última de una violencia de género extendida en nuestra sociedad, que todavía muchas personas consideran como normal.



# GÉNERO EN LA EDUCACIÓN

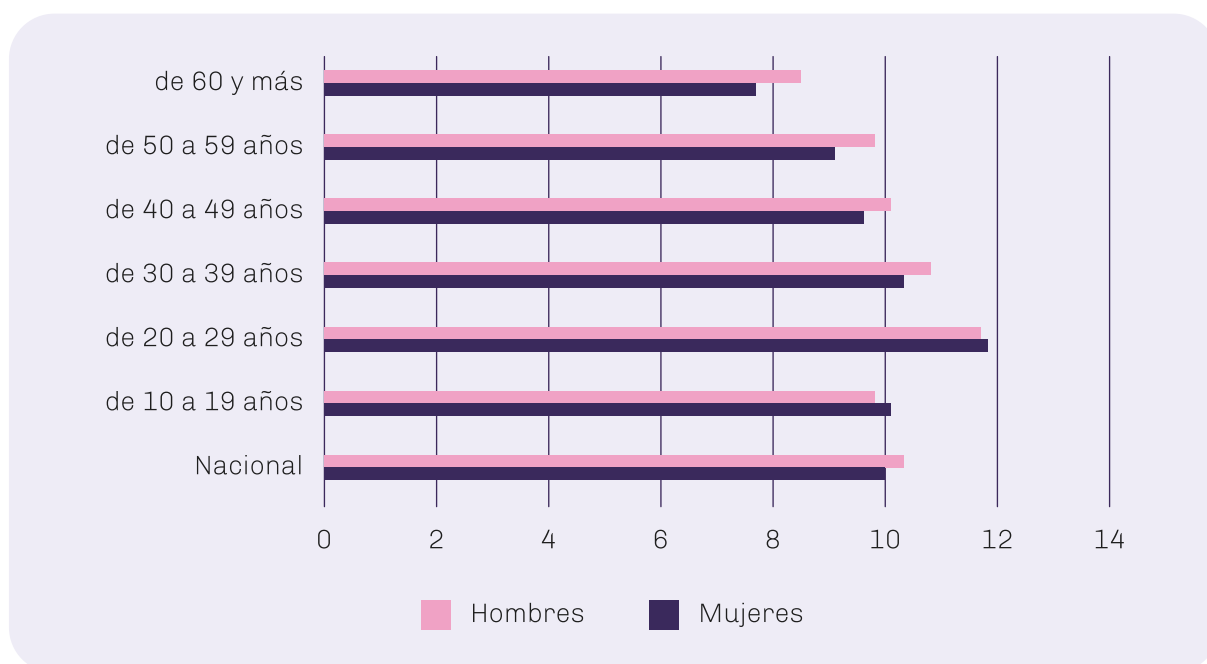
Cuando se dice que el género es una construcción social, se quiere decir que los roles y la forma como vivimos el género en nuestra sociedad no es estática, sino que somos los miembros de la sociedad los que los podemos ir cambiando. Si observamos las vidas de nuestros padres y abuelos, y las comparamos con las nuestras, estos cambios son evidentes en la mayoría de los casos.

Lo que ha cambiado con el tiempo son nuestras expectativas sobre lo que queremos ser y hacer de nuestras vidas como mujeres y como hombres. Muchas mujeres, por ejemplo, destacan en deportes y otras actividades tradicionalmente consideradas "masculinas". También, hay cada vez más hombres que se orientan a espacios que eran considerados "femeninos" como la cocina o la danza, cuestionando estereotipos que limitan sus opciones de vida.



**Gráfico 2**

**Perú: Promedio de años de estudio alcanzado por mujeres y hombres de 15 y más años de edad, según grupos de edad, 2017**



Elaboración propia sobre la base de: ONPE-JNE y Directorio de Alcaldes provinciales y distritales 2019-2022, PCM, Secretaría de Descentralización

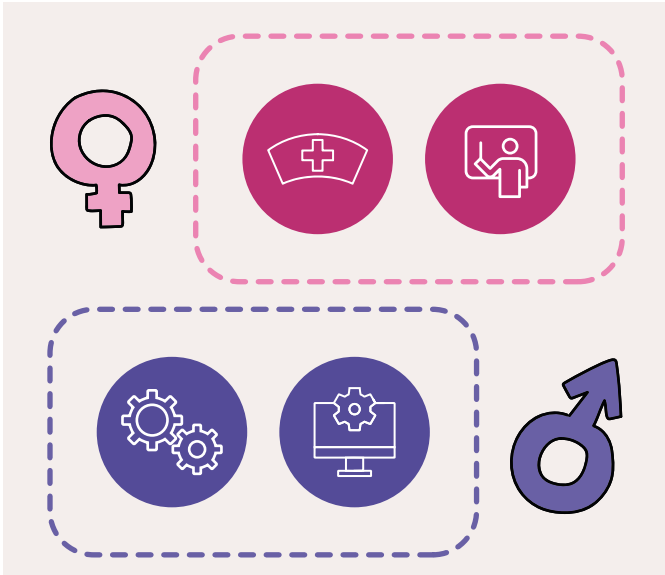
El acceso a la educación ha sido crucial para dar lugar a estos cambios. El gráfico 2 muestra el número promedio de años de estudio de hombres y mujeres por grupos de edad. En el mismo, se puede observar que hay, en general, un incremento del número de años de estudio, pasando de alrededor de 8 años de estudio para el grupo de edad de 60 a más, a más de 11 años de estudio para las personas que tienen entre 20 y 29 años. Otro cambio que es notorio es que, en promedio, la brecha de acceso a la educación se ha reducido hasta prácticamente desaparecer, estando las mujeres incluso ligeramente por delante en los grupos de edad más jóvenes.

**Cuadro 4.**  
**Perú: Carreras técnicas más comunes de la población de 17 años a más, según sexo, 2017**

Mujeres		Hombres	
Carrera Técnica	% por sexo	Carrera Técnica	% por sexo
Ciencias de la Salud	24.2	Ingeniería	39.5
Educación	17.3	Informática	12.5
Secretariado y otras carreras de Administración	11.4	Educación	11.1
Ciencias Económicas y Sociales	10.1	Administración de Empresas	9.0
Administración de Empresas	9.1	Ciencias Económicas y Sociales	7.2
Informática	8.7	Ciencias de la Salud	5.2
Farmacia y Bioquímica	3.9	Agropecuaria y Veterinaria	4.5
Otras carreras	15.3	Otras carreras	11.0
TOTAL	100.0	TOTAL	100.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Encuesta Nacional de Hogares, 2017.

En lo que se refiere a la educación superior no universitaria, el cuadro 4 muestra las carreras técnicas escogidas por mujeres y hombres, según la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH). Como se puede observar, hay algunas diferencias marcadas. Por ejemplo, casi 1 de cada 4 mujeres sigue una carrera técnica en el ámbito de la salud, opción que es solo escogida por uno de cada 20 hombres. Por otro lado, casi 4 de cada 10 hombres estudia carreras de Ingeniería, mientras que esta carrera no forma parte de las más comunes entre las mujeres.



Por otro lado, también se encuentran carreras que son escogidas similarmente por mujeres y hombres. Es el caso de la Administración de Empresas, que tiene proporciones muy semejantes de estudiantes hombres y mujeres. También, hay carreras en las que, si bien hay más hombres, hay también un número significativo de mujeres, como Informática; o carreras en las que hay una mayoría de mujeres, pero también hay un significativo número de hombres, como Educación, y Ciencias Económicas y Sociales.

Un comportamiento similar se puede encontrar en las carreras que se siguen en las Escuelas Superiores de Formación Artística (ESFA) y los CETPRO, con carreras principalmente feminizadas (es decir, casi exclusivamente de mujeres), carreras masculinizadas (casi exclusivamente de hombres) y carreras mixtas.

## EL ENFOQUE DE GÉNERO

El enfoque de género es una manera de mirar la realidad, que permite ver la existencia de circunstancias asimétricas en la relación entre hombres y mujeres. Esta asimetría ha sido construida sobre la base de las diferencias de género y es una de las causas principales de la violencia hacia las mujeres.



Para aplicar el enfoque de género, es necesario identificar los atributos, roles y espacios impuestos, así como las relaciones de poder e inequidades que se producen entre hombres y mujeres en los contextos e instituciones en los que se trabaja. Identificar estas situaciones permite conocer y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, y formular las medidas para superar las brechas de género.

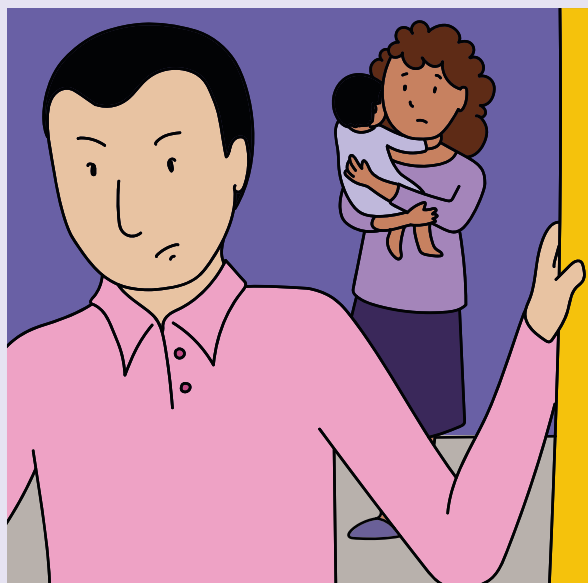
El Estado peruano ha adoptado el enfoque de género como enfoque obligatorio, el que debe orientar las acciones de los distintos niveles y sectores de este hacia el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El enfoque de género debe aplicarse de forma transversal, de manera que esté presente en las acciones públicas, legislación, políticas y programas. Esto incluye las reglas escritas como las leyes, normas, reglamentos, convenios, contratos, protocolos, procedimientos y estatutos, entre otros. Asimismo, debe incluir los mecanismos informales o reglas no escritas como las pautas de comportamiento, los compromisos, la reputación, los códigos de conducta, los valores y las creencias, entre otros.

El sentido de una aplicación transversal del enfoque es conseguir una acción decidida del Estado en su conjunto para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

## Ignorancia de género (o el mundo al revés)

El enfoque o la perspectiva de género siempre ha tenido una dimensión ética muy explícita y objetivos políticos muy claros. A saber, cuestionar y terminar con la injusticia múltiple que hemos padecido las mujeres durante larguísimos siglos. La falta de reconocimiento, la subordinación, la discriminación, la exclusión de las esferas de poder, son situaciones de injusticia y desigualdad que la perspectiva de género pretende hacer manifiestas para cuestionarlas y transformarlas.



Ya en el siglo XIX, un filósofo, economista y defensor de la libertad, (sí, varón) JS Mill, reflexionaba sobre la “moralidad femenina” y se preguntaba si los rasgos “femeninos” de las mujeres son producto de la naturaleza y la biología o bien son resultado de condicionamientos sociales. Eso es precisamente lo que la palabra género quiere indicar: cómo se construyen las relaciones sociales y se asignan roles a partir de las diferencias sexuales. Nadie quiere **homosexualizar** a nadie ni destruir familias y, menos aún, causar cáncer o sida, señora. Ni hablar de meterse con los hijos ajenos. Y tampoco es biológica nuestra necesidad social de peluquería, señor.

Se trata de una crítica a la ideología patriarcal que, como machismo, opina que las **mujeres** somos inferiores a los hombres, y, como misoginia, es aversión a las mujeres, que hace lo posible para que nos quedemos en nuestro sitio “natural”, la casa. Es un enfoque que, en muchas de sus variantes, se define como crítica ideológica. De allí que hablar de “ideología de género” sea no solo ignorancia sino un despropósito, casi una contradicción en los términos. Es ignorar la historia, los logros de las mujeres o, sencillamente, poner el mundo al revés.

Ilustremos esto. Uno de los primeros lemas del movimiento emancipador de las **mujeres**, luego de la batalla por el sufragio, fue: “lo personal es político”, es decir, cuestionar y democratizar, por ejemplo (justamente), la vida familiar. Así, el maltrato doméstico dejó de ser un asunto privado para convertirse en público: se puede y debe denunciar, en comisarías, en defensorías, en juzgados,

y un largo etcétera de cambios que ha permitido la caracterización de **feminicidios**, tan horriblemente abundantes en nuestro país. Una congresista que nos representa dijo alguna vez que “las mujeres dicen frases que perturban a los hombres, los exacerban y causan el **feminicidio**”. Nosotras causamos que nos maten. ¿Qué les parece?

En el ámbito de la educación, congresistas proponen no solo prescindir del concepto de género, sino que los padres de familia revisen los textos escolares. Es decir, pasar por el tamiz de convicciones privadas los contenidos de la educación pública. **El mundo al revés**: ahora nos proponen hacer privado lo público.

Otro caso asombroso: mujeres que nos representan y legislan opinan que las cuotas o la alternancia en las listas implican “obligar” a las mujeres a hacer algo que no quieren y, por tanto, ofenderlas. ¡Por favor! Se trata de equidad y de justicia. Son medidas para tratar de enfrentar desigualdades extremas en el espacio público. ¿Saben cuántas gobernadoras regionales hay en el Perú hoy? Ni una sola. ¿Eso es equidad?

Como reza el dicho, la ignorancia es atrevida. Es también tremendamente peligrosa, como estamos viendo en el **Perú**.

Patrón, P (31 de agosto de 2019). Ignorancia de género (o el mundo al revés). La República.

<https://larepublica.pe/politica/2019/08/31/ignorancia-de-genero-o-el-mundo-al-reves/?fbclid=IwAR2fz2KoZkNOL7YdLTPuCH3--PM1Xxpy0GmxDCBvMzHpNwvmQqke9B7EzcA>

# GLOSARIO<sup>1</sup>

- **Autonomía económica:** es la capacidad de las mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía<sup>2</sup>. (CEPAL, s/f)
- **Brechas de género:** son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales y culturales que expresan diversos niveles de bienestar, y desarrollo personal y social. La importancia de visibilizar las brechas de género radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones similares que impactan en forma diferenciada en la vida de mujeres y hombres. Las brechas de género expresan las diferencias entre mujeres y hombres para el acceso a oportunidades, control y uso de los recursos, como consecuencia de prácticas discriminatorias, sean individuales, sociales o institucionales. (MIMP, 2017a, p. 11)<sup>3</sup>.
- **Discriminación contra las mujeres:** es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, lo que afecta la igualdad del hombre y la mujer, y los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra. (CEDAW, 1979, ad 1). Cabe señalar que el trato idéntico o neutro de las mujeres y los hombres podría constituir discriminación contra ellas cuando tuviera como resultado o efecto privarla del ejercicio de un derecho al no haberse tenido en cuenta la desventaja y la desigualdad preexistentes por motivos de género. (Comité CEDAW, 2010, párrafo 5).
- **Enfoques transversales:** hacen referencia a la focalización de determinados contenidos en todo propósito y actividad educativa considerados como socialmente relevantes pues reflejan determinadas desigualdades en la humanidad y en cada contexto territorial. Estos contenidos (técnicos, normativos, actitudinales y valorativos) deben ser priorizados y funcionar como ejes articuladores que atraviesan longitudinal y horizontalmente la vida institucional, tanto en la gestión y cultura organizacional, como en la gestión pedagógica<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> El glosario ha sido recogido de la Norma de Lineamientos de Igualdad de Género.

<sup>2</sup> Cepal. Observatorio de Igualdad de Género.

<https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-economica> Naciones Unidas.

<sup>3</sup> Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Segunda edición.

<sup>4</sup> Resolución Viceministerial N° 178-2018-MINEDU, que aprueba los Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior, modificados por el artículo 4 la Resolución Ministerial N° 005-2018-MINEDU



- **Enfoque de género:** es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se produce entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.), que contribuyan a superar las brechas de género. (MIMP, 2017a, p.6).
- **Equidad de Género:** es la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. Se refiere a la distribución justa entre mujeres y hombres de las oportunidades, recursos y beneficios para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos (MIMP, 2012a, p.9).
- **Estereotipos de género:** son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino (MIMP, 2017b, p. 8).
- **Género:** alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asignan a hombres y mujeres en la sociedad como producto de una construcción socio cultural respecto de su sexo biológico. Este concepto ayuda a entender que las características que se creen naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales aprendidas desde la infancia (MIMP, 2017a, p. 7).
- **Identidad de Género:** es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (MIMP, 2017c, p. 45; Comisión Internacional De Juristas, 2007, p. 8).
- **Igualdad de Género:** es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de su naturaleza biológica y, por lo tanto, tengan las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2012a, p.17).

- **Masculinidades:** es la construcción social referida a valores y cualidades culturalmente aprendidas y expresadas en la manera que se piensa, comporta y relaciona una persona en una sociedad determinada, frente a otros varones y mujeres. Estas expresiones son aprendidas socialmente, pero decididas individualmente. Esto varía según el contexto social, cultural, histórico y de acuerdo con otras condiciones relacionadas con edad, pertenencia étnica, ubicación geográfica, religión, nivel socioeconómico, educativo, entre otros factores. No es una cualidad biológica ni estática, sino social, cultural y dinámica. (MIMP, 2016a, p. 4).
- **Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren a través de las diferentes culturas. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género. (Decreto Supremo N° 008-2019- MIMP, 2019, p. 45).
- **Sexismo:** es la discriminación de un género hacia otro por considerar inferior a este último. Es una práctica prejuiciosa ejercida durante muchos años que impide, en mayor medida, al género femenino el goce y ejercicio de todos sus derechos, lo que limita su acceso a todas las oportunidades que merece como ser humano, y lo estereotipa en un determinado rol social<sup>5</sup>.
- **Transversalización del enfoque de género:** es la estrategia a través de la cual se busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas públicas y gestión institucional, de manera que se logre la igualdad de los géneros (Consejo Económico y Social —ECOSOC, 1997, p23).
- **Violencia de género:** es cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, y que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia (MIMP, 2016b, p.3).

---

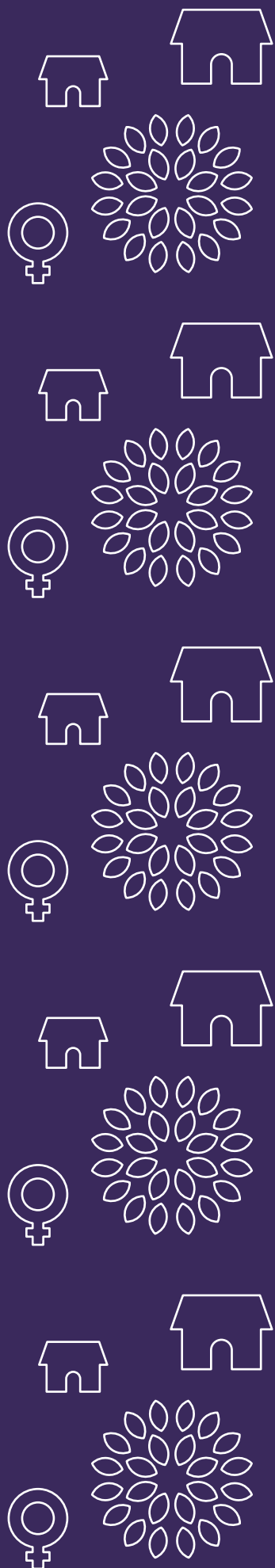
<sup>5</sup> Ibid



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

- CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Autonomía económica. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es>
- Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010). Recomendación General Número 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Documento CEDAW/C/GC/28.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Política Nacional de Igualdad de Género. (2019). Diario Oficial El Peruano, Lima Perú.
- ECOSOC (1997) Conclusiones Convenidas 1997/2 Integración de la perspectiva de género en todas las políticas del sistema de las Naciones Unidas. Fragmento de A/52/3. Informe del Consejo Económico y Social del año 1997.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas. Segunda edición. Lima Embajada de España en Perú- AECI, p.14.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. Segunda edición. Lima, p. 5.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017). Si no me nombras, no existo. Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas. Segunda edición. Lima, p. 12.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género” Directiva General 018-2016-MIMP, Dirección General contra la Violencia de Género.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2017) Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021 D.S. 008-2016.
- Resolución de Secretaría General N° 311-2017-MINEDU que aprueba los Lineamientos Académicos Generales de los Institutos de Educación Superior (2017). Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú.



## Fascículo 2

**¿Qué implica incorporar el  
enfoque de género en nuestra  
institución?  
Preparando las condiciones**



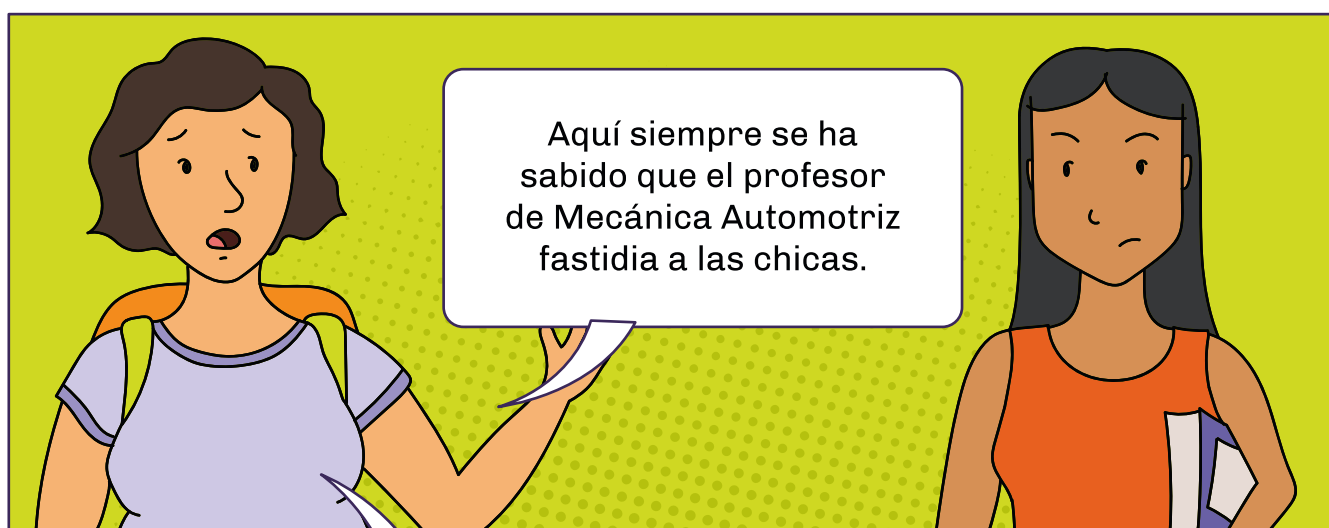
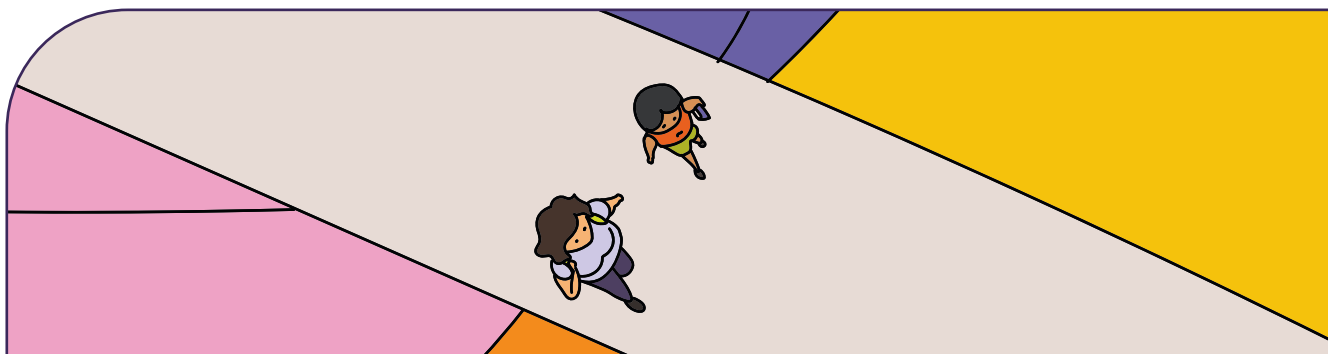
# ÍNDICE

---

¿Qué implica incorporar del enfoque de género en nuestra institución? Preparando las condiciones .....	37
¿Existen instancias a las que les corresponde impulsar la aplicación del enfoque de género en nuestras instituciones? .....	48
¿Qué es el CODE? .....	50
¿Cómo se conforma nuestro CODE? .....	50
¿Cuáles son las funciones de nuestro CODE en relación a la aplicación del enfoque de género? .....	53
Conclusiones .....	59
Actividad .....	60
Referencias bibliográficas .....	61



# ¿QUÉ IMPLICA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTRA INSTITUCIÓN?: PREPARANDO LAS CONDICIONES



Las trata de delicadas y les dice que se han equivocado al elegir la carrera. Ante ello, todos los compañeros también se burlan de ellas.



Una chica que estaba estudiando tenía su bebé con un chico del mismo instituto.



No tenían siempre con quién dejar al bebé, entonces, en algunas ocasiones, ella lo llevaba a clases.

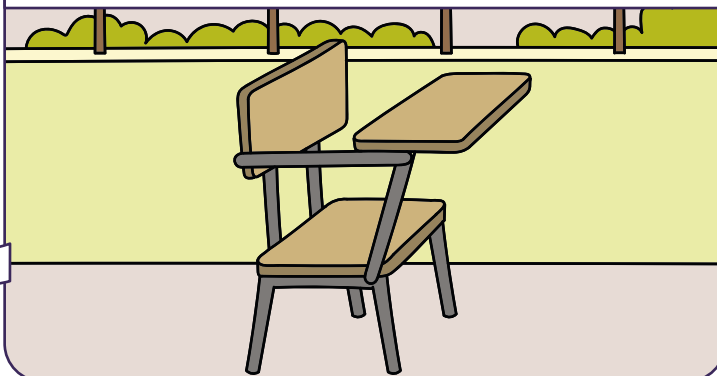


Cuando eso ocurría, este profesor no la dejaba entrar y encima le decía que la carrera de mecánica era para hombres y que mejor se dedique a cuidar a su hijo, que estaba perdiendo el tiempo.





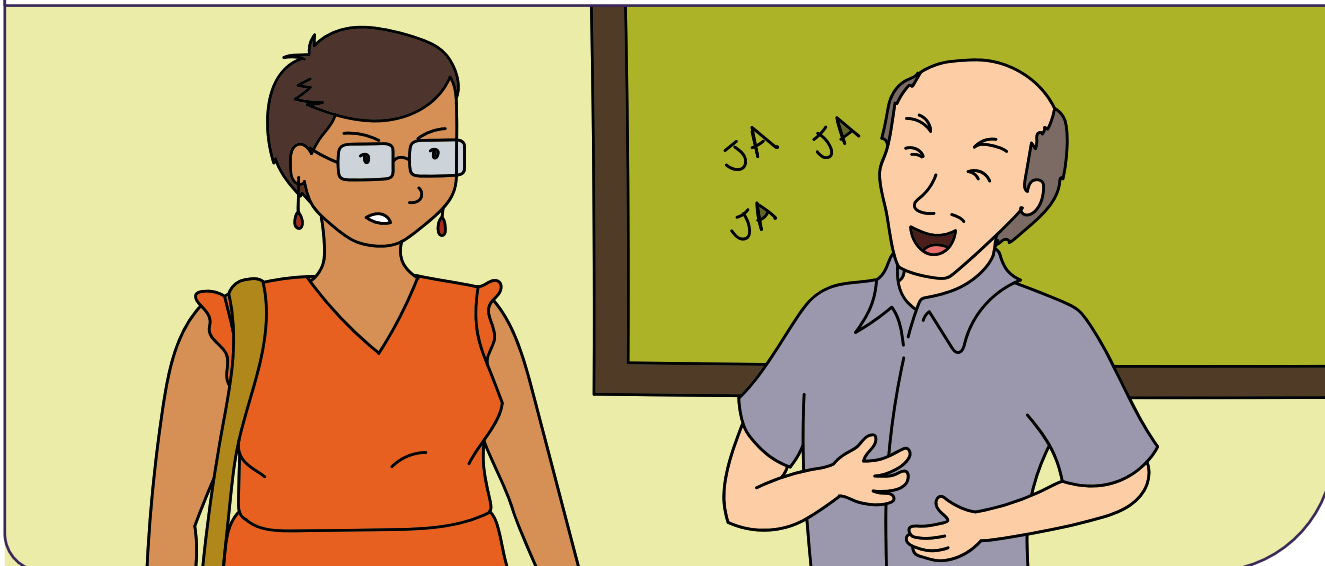
Esta chica empezó a dejar de venir al instituto. Yo la conocía porque era mi vecina.



Yo le dije que hablara con una profesora que teníamos en común, para que la ayude. Ella me hizo caso y se fue a hablarle.



La profesora fue a conversar con el profesor de Mecánica, pero este terminó burlándose también de ella. Le dijo que era una exagerada y que esas cosas de mujeres quejosas no iban con él.





Lo malo es que, como este profesor es amigo del Director, no pasó nada cuando la profesora lo reportó. No hubo ninguna sanción.



Por el contrario, el siguiente ciclo restaron horas de dictado a la Profesora que ayudó a la chica.



Mi vecina terminó retirándose de la carrera, pero su pareja siguió estudiando.

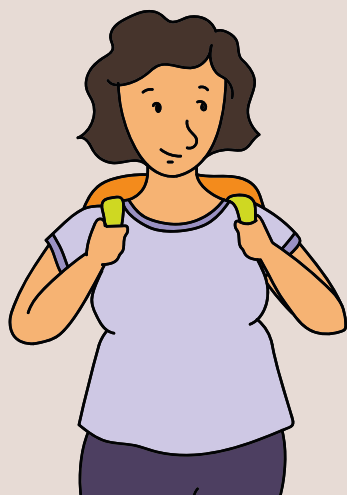
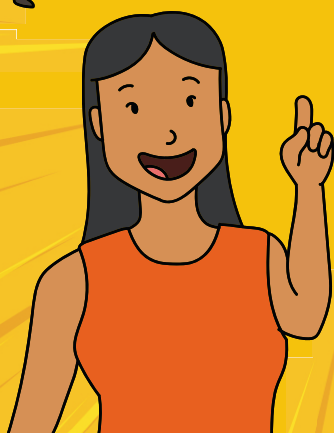


El profesor de Mecánica hasta ahora sigue...siempre tratando mal a las chicas.

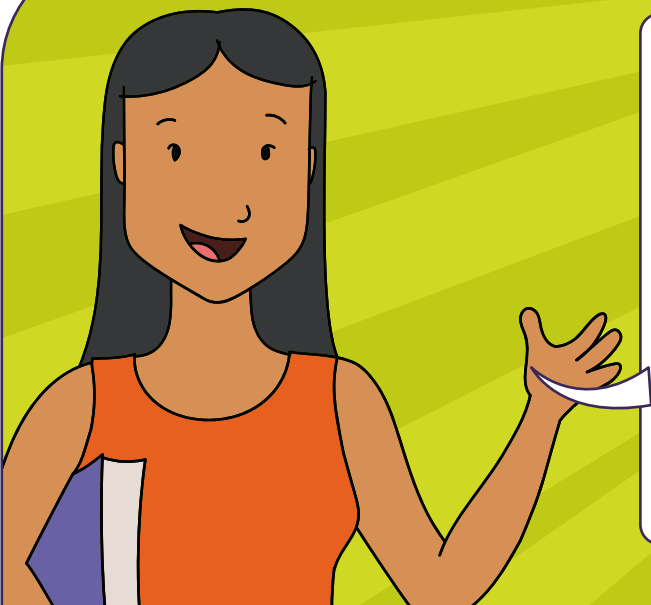
Qué indignante e injusto lo que me cuentas, pero ahora eso se ha terminado, Gina. Ahora tu instituto tiene la obligación de contar con un Comité de Defensa del Estudiante (CODE).



Lo integran estudiantes, y miembros del personal docente y administrativo que no son elegidos a dedo, sino democráticamente, a través de una asamblea.




El CODE es el motor que deberá impulsar la institucionalización del enfoque de género.



Su función es


**IDENTIFICAR**  
**ATACAR**  
**REVERTIR**

las desigualdades en el ejercicio de los derechos entre hombres, mujeres y personas con diversa identificación sexo-genérica.



Estas desigualdades producen -y reproducen- distintos tipos de discriminación y violencia de género, como las que describiste en este caso.

Por eso, otra tarea importante del CODE estará enfocada en la prevención, atención y seguimiento de toda forma de hostigamiento sexista o sexual u otras formas de violencia de género.



En el Fascículo N° 1 aprendimos con claridad lo que significa el enfoque de género y el marco normativo que exige su aplicación; así como la importancia que tiene su transversalización en nuestras instituciones y el modelo conceptual que la orienta.

En el fascículo N° 2, nos toca aprender a preparar las condiciones necesarias para implementar el enfoque de género. Para ello necesitamos visibilizar y **comprender, de manera concreta, qué implica llevarlo a cabo** y cuáles son los principios y estrategias con los que partiremos. Seguidamente nos centraremos en **reconocer las instancias responsables, cómo se conforman y cuáles son sus funciones vinculadas a la institucionalización del enfoque de género.**

Una vez hayamos aprendido lo mencionado podremos pasar al Fascículo N° 3 en el que ahondaremos en el proceso de aplicación de este enfoque, su transversalización e institucionalización.

# ¿QUÉ IMPLICA LLEVAR A CABO LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO?

1 Es necesario tener claro que la aplicación del enfoque de género implica desarrollar acciones para identificar y visibilizar situaciones o prácticas cotidianas e institucionalizadas (a través de normativas o documentos) que generen desigualdad, discriminación y violencia de género. Es decir, formas de desigualdad que son producidas por el mero hecho de ser mujer u hombre.

## Nota

Un ejemplo de lo dicho se da cuando hacemos un diagnóstico de desigualdades entre hombres y mujeres de nuestra institución, y nos percatamos que existen brechas en determinadas carreras (tradicionalmente masculinizadas) como mecánica automotriz, donde solamente están matriculados estudiantes hombres y ninguna mujer. Esto también se da cuando observamos que los cargos jerárquicos y de decisión solo son tomados por hombres y no mujeres. A estos casos, podemos sumar la situación de violencia que viven las estudiantes.



La aplicación del enfoque de género supone mirar nuestra institución con unos nuevos “lentes” -de género- que agudicen nuestra mirada y permitan preguntarnos sobre las causas y consecuencias de la desigualdad, discriminación y/o violencia de género. Asimismo, estos nuevos “lentes” deben llevarnos a pensar en acciones o medidas que se implementen con el fin de frenar las desigualdades, los estereotipos, la discriminación y la violencia de género, tanto en la formación integral de las y los estudiantes como en la vida institucional de la comunidad educativa, para que, de esta manera, tengan igualdad de condiciones en el disfrute de sus derechos.

2

La implementación del enfoque de género requiere conocer determinados **Principios (P)**. Estos orientaran nuestro quehacer durante la aplicación del enfoque y su institucionalización.

Los Principios que veremos a continuación han sido establecidos por el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables<sup>1</sup>:

### P.1 Participativo comunitario

Reconocer nuestra institución como parte de una comunidad, un distrito, una región, un país, un mundo. De esta manera observamos que *las problemáticas sociales también son reflejadas y actuadas en cada una de las instituciones que la conforman*, tal como nuestra institución educativa. Del mismo modo, las problemáticas que encontramos en nuestras instituciones no son únicamente nuestras; existen también en otras instituciones educativas. Esto se debe a que son profundas, sistemáticas y estructurales.

#### Nota

Es importante ser conscientes de que, las desigualdades históricas en el ejercicio de derechos entre hombres, mujeres y personas con diversa identificación sexo-genérica, así como las distintas formas de violencias de género y discriminación, están presentes en la cotidianidad de la formación educativa. Es decir, en las aulas, los pasillos, en la normativa y, finalmente, en la manera de gestionar la vida institucional y pedagógica.



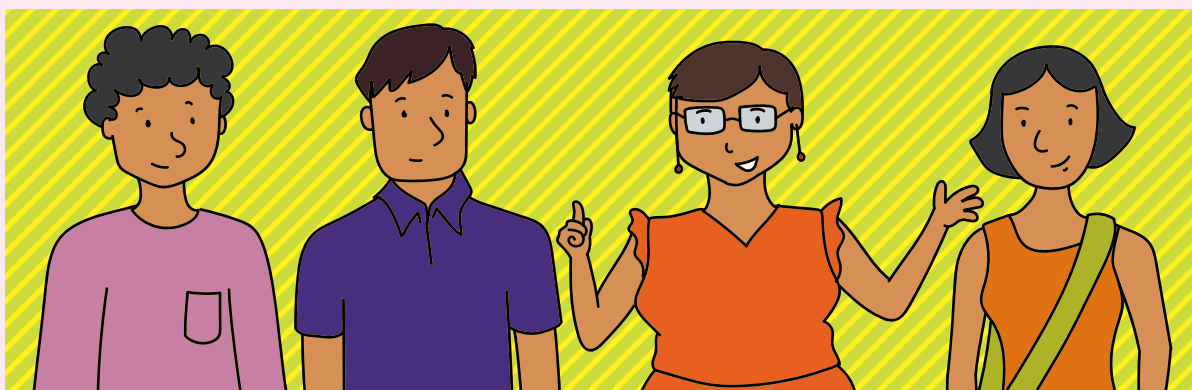
Debemos *pensarnos, al interior de nuestras instituciones, como una comunidad*. Es decir, con códigos, formas, costumbres y normativas que establecen determinadas prácticas y maneras de comunicarnos, vincularnos, trabajar, estudiar y convivir diariamente. Dichas formas -singulares- construyen un sentido de pertenencia, una identidad y sentido colectivo, finalmente, una comunidad. Entonces, es crucial preguntarnos: *¿quiénes conformamos nuestra comunidad?* ¿qué caracteriza a nuestros miembros? ¿cada miembro tiene el mismo poder,

<sup>1</sup> Mimp. Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Diciembre 2012.



capacidad, u oportunidad de ejercer sus derechos? Por ejemplo: ¿somos más hombres que mujeres?, ¿tenemos carga familiar?, ¿son las mujeres las que mayormente desertan o interrumpen sus estudios? ¿por qué? Y, así mismo *¿de qué manera nuestra comunidad responde, contribuye o ignora esta problemática? ¿Contamos con instancias o cargos orientados a la atención de estas y otras temáticas? son profundas, sistemáticas y estructurales.*

### Nota



Reconocernos como Comunidad Educativa nos permite ver que cada una de las personas que la integran está involucrada, de alguna u otra forma, en sus problemáticas; pero, también en la creación de soluciones, cambios y transformación de prácticas y costumbres; así como en los roles y acciones que se requiere para ello.

### P.2 Mejora continua y estructural

El enfoque de género es una Política Nacional de obligatorio cumplimiento, dado que su aplicación es considerada indispensable para brindar educación de calidad. Por ello, las acciones para su transversalización e institucionalización implican procesos permanentes de mejora continua. Esto se debe a que las experiencias, los avances y nuevos desafíos que surgirán en su aplicación, irán marcando la necesidad de repensar y replantear nuestras acciones para alcanzar nuestros objetivos de mejor manera. Todo ello significa deconstruir la estructura de nuestra institución.





### **P.3 Voluntad política al más alto nivel**

De autoridades y tomadores de decisión. Es decir, que las personas encargadas cuenten con el conocimiento, la conciencia, la sensibilidad y la mayor apertura posible para exigir, alentar, acompañar y garantizar todo proceso de aplicación e institucionalización del enfoque de género.

### **P.4 Corresponsabilidad**

Como política nacional, el enfoque de género debe ser implementado por todas las personas e instancias del Estado. Por ello es importante que sepamos qué instituciones son claves y aliadas para la implementación.

### **P.5 Interseccionalidad**

Permite identificar las múltiples identidades que confluyen en una persona o colectivo y, a partir de ello, percibir las desventajas o privilegios en el ejercicio de sus derechos a lo largo de su vida. (Ej. Estudiante mujer rural con discapacidad embarazada) se encuentran en una situación de mayor riesgo. Es fundamental considerar este principio durante todo el proceso de implementación; es decir, en la elaboración del autodiagnóstico, y en la elaboración y aplicación del Plan de Trabajo, necesarios para la transversalización e institucionalización del enfoque.

### **P.6 Integralidad**

Exige mirar de manera integral a la persona. Es decir, reconocer sus necesidades económicas y/o básicas, así como las relacionadas a la participación social, política.

3

La aplicación del enfoque de género implica desarrollar estrategias que respondan a las problemáticas encontradas en el autodiagnóstico de género. Debemos diseñar estas estrategias a partir de una serie de acciones concretas realizadas como comunidad educativa, con el fin de transversalizar e institucionalizar el enfoque de género. Es importante tener claro que las estrategias se implementan paulatinamente -en un proceso-. Estas deben considerar nuestras necesidades, contextos y recursos. Conforme a los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género, las estrategias son el resultado de la intersección entre las dimensiones organizacionales y los momentos del desarrollo formativo del modelo conceptual. (explicados en el Fascículo N° 1). Estas pueden ser estrategias de Gestión Institucional, Cultura Institucional y/o Formación Igualitaria e Integral.

## ¿EXISTEN INSTANCIAS A LAS QUE LES CORRESPONDE IMPULSAR LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTRAS INSTITUCIONES?

En el apartado anterior, hemos mencionado algunas implicancias en la aplicación del enfoque de género. A partir de ellas, podemos afirmar que no es posible trabajar en la institucionalización del enfoque sin la participación de la comunidad educativa y, aún más, otras instancias locales que pertenecen a la misma comunidad territorial que nuestra institución. Por ello, resulta fundamental identificar cuáles son las instancias a las que les corresponde impulsar dicho proceso directamente.

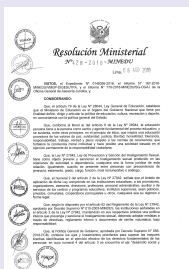
En primer lugar, vamos a identificar a la **unidad, jefatura o instancia responsable del bienestar estudiantil** dentro de nuestra institución. Si ésta aún no existiera, la Directora o el Director deben asumirlos.

### Nota

De acuerdo a cada tipo de institución -CETPRO, institutos o escuelas técnicas, pedagógicas o artísticas sea pública o privada- estas instancias pueden asumir diversos nombres tales como Consejería, Tutoría, Desarrollo y Bienestar, entre otros.



## Sabías qué...



La Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes, establece que debe crearse una unidad de bienestar y empleabilidad. Esta deberá promover la creación de un Comité de Defensa del Estudiante (CODE)

Además de las instancias de Bienestar, desde el año 2018, nuestras instituciones están en la obligación de conformar un **Comité de Defensa del Estudiante**, también conocido como CODE.

## Nota

Con Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU se aprueban las Disposiciones para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior, en dicha normativa se establece entre otros aspectos, quiénes conforman el CODE y cuáles son sus funciones.

Por otro lado, el año 2020, se aprobó la Resolución Vice Ministerial N° 044-2020 –MINEDU “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”.

## Nota

La RVM N° 044-2020 – MINEDU que aprueba el “Lineamiento para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior” plantea un conjunto de estrategias que serán logradas de manera progresiva.



## ¿Qué es el CODE?

El Comité de Defensa del Estudiante (CODE) es la instancia encargada de velar por el bienestar de las y los estudiantes en la prevención y atención de casos de hostigamiento sexual, discriminación, entre otros. Contribuye a garantizar que las instituciones educativas cumplen las siguientes funciones:

- Promover el ejercicio de derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones y relaciones de convivencia saludable entre los miembros de la comunidad educativa.
- Desarrollar acciones efectivas para la prevención, atención, y seguimiento correspondiente en la sanción de casos de hostigamiento sexual y otras formas de discriminación y violencias de género.

El CODE es una instancia representativa de toda la comunidad educativa, paritaria y con mayoría estudiantil. Se encuentra adscrito a la Unidad de Bienestar -o la que haga sus veces- y responde a la Dirección General.

## ¿Cómo se conforma nuestro CODE?

El CODE se debe conformar por un miembro del personal docente, uno del administrativo, dos estudiantes titulares, y sus respectivos accesorios o suplentes, para cada caso. Debe garantizarse que sean 4 mujeres y 4 hombres, es decir, debemos usar el criterio de paridad.

### Nota

El criterio de paridad es muy importante pues, estadísticamente, es muy común que espacios importantes o instancias de toma de decisión estén conformados únicamente por hombres, sin dar lugar a la voz de las mujeres. Asimismo, se observa que las desigualdades en el ejercicio de derechos afectan mayormente a las mujeres. Por todo ello, el criterio de paridad promueve que las mujeres participen más en este tipo de instancias.



Es importante tomar en cuenta algunos criterios fundamentales en la elección de las personas que conformarán el CODE, por ejemplo:

- Que tengan sensibilidad y compromiso con el bien común, la justicia y la igualdad.
- Que sean reconocidas por su comportamiento ético e intachable.
- Que sea evidente el vínculo positivo y fluido que sostienen con las personas a las que representa.
- Que tengan recursos personales para transmitir sus ideas de forma asertiva y dialogar con otras personas independientemente de las jerarquías (en horizontal y vertical).

### Sabías qué...

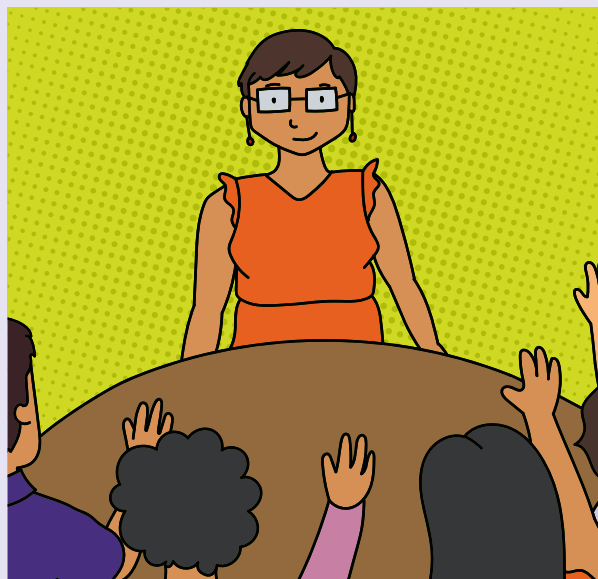
Cada integrante del CODE debe presentar a la Unidad de Bienestar y Empleabilidad – o la que haga sus veces- una declaración jurada de no incurrir en alguno de los impedimentos señalados en la normativa, tales como:

- (a) Tener sanción o procedimiento administrativos en curso.
- (b) Estar incluidos/as en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles o en el Registro de deudores de reparaciones civiles por delitos en agravio del Estado.
- (c) Estar condenados/as con sentencia firme por delito doloso.
- (d) Tener la condición de procesado/a por delitos de terrorismo, violación de la libertad sexual y tráfico ilícito de drogas u otros vinculados a corrupción.
- (e) Estar incluidos/as en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
- (f) Tener una medida de separación temporal de la institución educativa.

Para elegir a estas 8 personas (4 titulares y 4 suplentes), la Instancia de Bienestar Estudiantil -o la que haga sus veces- o el director/directora -o quien se designe bajo su responsabilidad- organizará asambleas con la comunidad educativa en pleno. Debe garantizarse la participación de todas las carreras o programas formativos que brinda la institución.

## Sabías qué...

El CODE no tendría legitimidad si sus integrantes fueran designados/as, escogidos o impuestos por las autoridades o terceras personas, en lugar de ser elegidos/as abierta y democráticamente conforme a la norma establecida. Por ello, es importante que la convocatoria a la asamblea se realice con el debido tiempo y que se difunda la información necesaria. De esta manera se busca que las personas asistentes estén lo suficientemente informadas, tanto para autoproponerse, como para elegir.



Una vez realizada la elección, e instalado el CODE, su primera acción será elegir, entre las 4 personas integrantes, quién lo presidirá (contando con voto dirimente). Inmediatamente la Dirección de nuestra institución debe emitir una Resolución Directoral en la que reconozca y formalice al CODE. Seguidamente debe remitir dicha resolución a la Dirección Regional correspondiente. Si se diera el caso de un cambio al interior de las personas integrantes del CODE, se debe seguir el mismo procedimiento. En este caso debe garantizarse también el criterio de paridad en titulares y suplentes.

## Nota

Las personas que integran el CODE son elegidas por un periodo de dos años. El tiempo de participación de las personas elegidas está sujeto al vínculo laboral o estudiantil que tenga el/la representante. Quiere decir que sí **se elige un/a docente contratado/a o un/a estudiante de tercer año, únicamente tendría que volver a desarrollarse un proceso de elección en cuanto termine su relación con la institución.**



### Sabías qué...

Si en la atención de un caso, algún integrante del CODE presentara conflicto de intereses, esta persona no podrá continuar su participación en la atención del mismo. Para ello será reemplazada inmediatamente por alguno de los miembros suplentes. Para más información se puede revisar el artículo 97 del Texto Único de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

## ¿Cuáles son las funciones de nuestro CODE en relación a la aplicación del enfoque de género?

Antes de mencionar las funciones del CODE, queremos recordar la importancia y obligatoriedad de su cumplimiento. Esto se debe a que, en el Perú, el año 2019 se aprobó la Política Nacional de Igualdad de género que contiene servicios e indicadores de obligatorio cumplimiento para nuestras instituciones.

### Sabías qué...



En la Política Nacional de Igualdad de género se señala que las Instituciones de educación técnica-productiva y superior deberán incorporar el enfoque de género. Este busca fomentar una mayor participación de mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, las cuales tienen mayor demanda laboral y expectativas remunerativas.



Alineado a esta Política Nacional, el Ministerio de Educación ha aprobado una serie de normativas que priorizan la implementación de enfoques y su transversalización en nuestras instituciones. Uno de ellos es el enfoque de género.

### Sabías qué...

La Ley 30512- Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes- y su reglamento priorizan 6 enfoques que deben ser aplicados de manera transversal en la gestión institucional y pedagógica. Uno de ellos es el enfoque de género. Estos enfoques también se mencionan en los Lineamientos Académicos Generales, donde se hace referencia a su importancia y a la obligatoriedad de su implementación de manera progresiva, de acuerdo a las necesidades y realidades de cada institución.

Es por ello que, los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en educación técnica-productiva e instituciones de educación superior, fueron aprobados con el objetivo de contribuir a nuestras instituciones en el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la Ley.

### Sabías qué...

Los Lineamientos para la aplicación del enfoque de género tienen por objetivo "Garantizar instituciones educativas que transversalizan e institucionalizan el enfoque de género, fomentando una cultura y formación para la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y libre de toda forma de discriminación y violencia de género en la comunidad educativa, favoreciendo el bienestar personal, profesional, así como el desarrollo del país".



El CODE es el actor principal en el cumplimiento de los Lineamientos mencionados. Por ello se establece que es el encargado de lo siguiente:

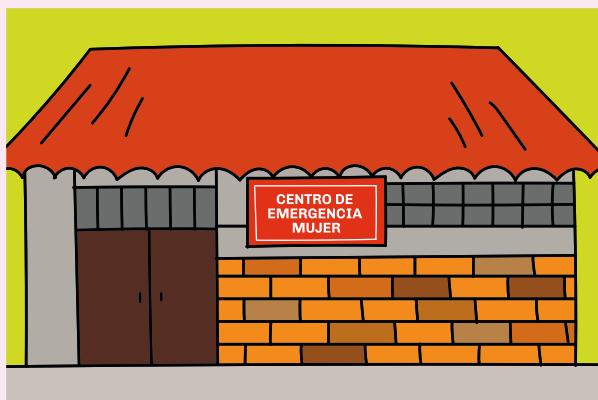
- Liderar la aplicación del enfoque de género en toda la comunidad educativa. Esta tarea debe realizarse en coordinación con la Unidad de Bienestar, las jefaturas de unidad académica, las coordinaciones de área, u otros que hagan sus veces. Asimismo, puede conformar grupos de apoyo.
- Responder a la Instancia de Bienestar Estudiantil. Esta debe recibir el respaldo y apoyo permanente de la dirección, quien debe facilitar los recursos necesarios y promover la participación de toda la comunidad educativa en la aplicación de este enfoque.
- Coordinar con otras instancias o actores locales de la comunidad a la que pertenece la institución, como la Dirección Regional de Educación, el Centro de Emergencia Mujer, los centros de salud, entre otros, para el buen desarrollo de su Plan de Trabajo.

## Nota

Los grupos de apoyo contribuyen en el alcance y realización de las acciones planificadas para la transversalización e institucionalización del enfoque. Para cumplir con los objetivos asignados, las 4 personas titulares y 4 suplentes del CODE necesitarán articular, no solo con otros actores de su institución, sino también con otros externos.

Los grupos de apoyo pueden crearse en base a las problemáticas identificadas en el autodiagnóstico institucional. Para ello, debe considerarse a estudiantes, y personal docente y administrativo de cada una de las carreras o programas de estudio. La dirección deberá apoyar, impulsar y reconocer la participación del grupo de apoyo.

Pueden existir grupos de apoyo externos, como ONGs, Universidades, Centro de Emergencia Mujer, entre otros.



En síntesis, podemos afirmar que el CODE tiene 4 funciones principales:

## 1

## PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Es importante que el CODE pueda liderar - y acompañar- la implementación del enfoque de género para promover relaciones de igualdad entre hombres, mujeres, y personas con diversa identificación sexo-genérica. De esta manera, se puede garantizar que los y las estudiantes vivan en igualdad de condiciones en el ejercicio de sus derechos; en el acceso, permanencia y egreso de su formación educativa; así como en relación a la gestión y cultura institucional de su centro de estudios. (Se ampliará en el Fascículo 3).

### Nota

Responda a la pregunta: ¿Hombres y mujeres tienen las mismas condiciones para ejercer a sus derechos en la institución? Ejemplo:

¿**Estudiantes** mujeres y hombres tienen barreras al escoger su carrera, por el hecho de ser mujeres u hombres? ¿La institución educativa toma acciones para resolver estas barreras y promover la igualdad en el acceso?

**Personal Docente o Administrativo** ¿Mujeres y hombres tienen iguales posibilidades de acceder a puestos jerárquicos de toma de decisión? ¿La remuneración de hombre y mujeres es la misma para las mismas funciones o cargos?



## 2

## PREVENCIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Dentro de las acciones a desarrollar para la prevención del hostigamiento sexual y diversos tipos de hostigamiento, se debe considerar las siguientes:

- a) Difundir de manera amigable y permanente la Normativa Nacional y sectorial vinculada a la temática.
- b) Realizar charlas o talleres informativos para la sensibilización de la comunidad educativa en prevención del hostigamiento sexual.

- c) Capacitar a la comunidad educativa sobre prevención del hostigamiento sexual. Las acciones de prevención deben ser difundidas en el portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos (Se ampliará en el Fascículo 4).
- d) Difundir el reglamento interno para la prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual aplicable a estudiantes y docentes. Esto en concordancia con la Resolución Viceministerial N° 294-2019-MINEDU “Lineamientos para la elaboración de documentos normativos internos para la prevención e intervención en casos de hostigamientos sexual en la comunidad universitaria”.

### Sabías qué...

Las normativas principales y referentes para el CODE son La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, y la Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU que regula las Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual.

### 3

## ATENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La función de atención que el CODE brinda, supone el acompañamiento y soporte a la persona denunciante, así como la articulación y derivación del caso a otros actores o instancias especializadas externas a la institución.

El CODE tiene las siguientes funciones:

- Recibir la denuncia y acompañar emocionalmente a la persona víctima de hostigamiento sexual.
- Previa autorización de la víctima, el comité debe poner en conocimiento a la familia de esta sobre los hechos ocurridos. Asimismo, le deberá brindar la información y el acompañamiento respectivo.
- Proporcionar información a la víctima y al presunto/a hostigador/a sobre el procedimiento de la denuncia.
- Orientar a la víctima para su comunicación con la Línea 100, Centro de Emergencia Mujer (CEM) u otra similar, para que le brinde el soporte correspondiente. En caso de encontrarse la víctima en un evidente estado de crisis emocional, se deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de

manera inmediata, ya sea al interior de la institución o a través de un servicio externo (CEM).

- La contención psicológica implica escuchar a la persona afectada; validar y contener sus emociones; proporcionarle información que le permita conocer sus opciones y tomar una decisión libre e informada. En caso sea necesario, el acompañamiento también podrá realizarse vía telefónica.
- Registrar en el libro de incidencias y denuncias los actos relacionados al hostigamiento sexual y otros.

## 4

## **SEGUIMIENTO A PROCESOS DE SANCIÓN DE CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO**

El CODE no cumple una función investigadora o sancionadora. Su labor se centra en dar seguimiento a los procesos administrativos disciplinarios abiertos a causa de una denuncia por hostigamiento sexual u otro. Por ello, es importante su conocimiento sobre las prácticas y procedimientos adecuados. (El Fascículo 5 ampliará las funciones sobre la atención y el seguimiento).

### **Nota**

Para llevar a cabo sus labores el CODE -siempre en coordinación con la Unidad de Bienestar o la que cumpla sus funciones - tiene la obligación de cumplir las siguientes condiciones:

- Elaborar un Plan Anual de Trabajo. Este debe considerar el desarrollo de todas sus responsabilidades.
- Implementar, administrar y custodiar un Libro para el registro de las incidencias y denuncias relacionadas al hostigamiento sexual y otros. Esta tarea debe contar con la participación de uno/a o más estudiantes.
- Informar semestralmente a la DRE o UGEL (según corresponda) las denuncias reportadas en su institución educativa, preservando la confidencialidad de los datos personales de los casos en cuestión.

### Sabías qué...

En el referido Libro se debe consignar como mínimo, la hora y fecha de la denuncia, la identificación del denunciante y del denunciado/a y el detalle de los hechos denunciados. La custodia de dicho libro es responsabilidad del presidente o presidenta del comité de defensa del estudiante.

## CONCLUSIONES

---

Preparar las condiciones para la aplicación del enfoque de género -con miras a su transversalización e institucionalización en la gestión pedagógica e institucional- implica conocer principios, estrategias e instancias necesarias para realizar esta tarea. La instancia principal, encargada de la aplicación del enfoque, es el Comité de Defensa del Estudiante (CODE), de la mano con la Unidad o instancia de Bienestar y con el soporte de la Dirección. El enfoque de género debe ser implementado en toda la comunidad educativa de manera participativa y con el apoyo de otras instituciones externas del ámbito territorial.



## ACTIVIDAD

---

Elabora un volante para la difusión de una asamblea general que tenga como finalidad la elección del CODE.

- ¿A quiénes te dirigirías? ¿qué información sobre la temática de elección darías? ¿dónde, cuándo y a qué hora la desarrollarías? ¿cómo motivarías la participación? ¿cómo distribuirías este volante? y ¿qué otras formas de informar y convocar a esta asamblea tendrías?

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

Ley N° 30512, Ley de institutos y escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes.

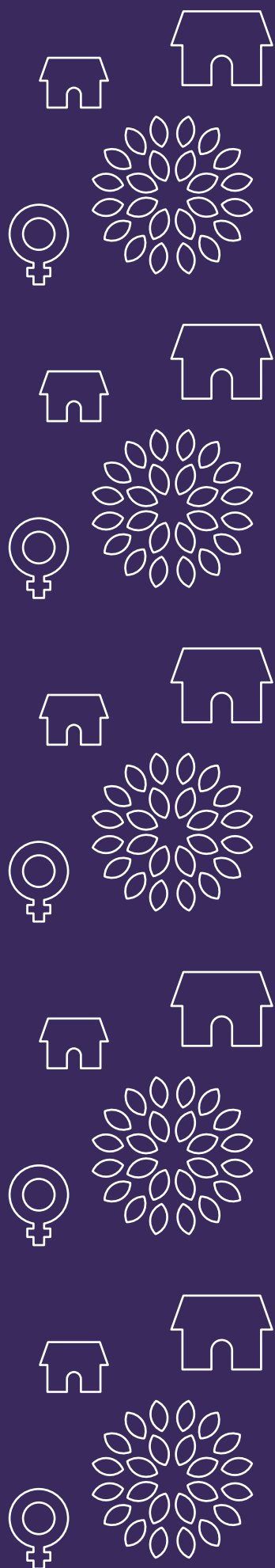
MIMP. (2012) Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas.

Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU se aprueban las Disposiciones para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU que aprueba los Lineamientos para la implementación del enfoque de género.







## **Fascículo 3**

**¿Qué implica incorporar el  
enfoque de género en nuestra  
institución?  
Comprendiendo el proceso**



# ÍNDICE

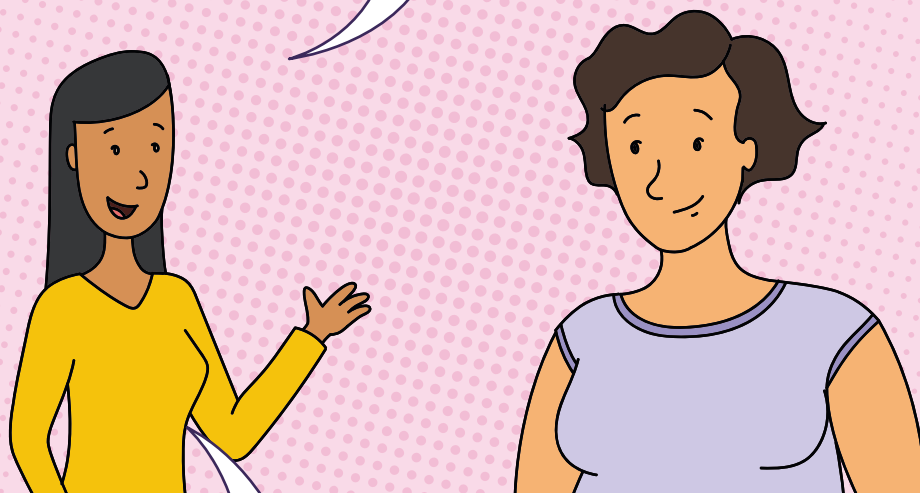
---

¿Qué implica incorporar el enfoque de género en nuestra institución?: comprendiendo el proceso .....	67
¿Cuáles son los pasos y las acciones fundamentales para la aplicación del enfoque de género? .....	72
Paso 1: Familiarización y organización del CODE .....	73
Paso 2: Sensibilización a la comunidad educativa .....	77
Paso 3: Autodiagnóstico institucional de género .....	79
Paso 4: Priorización de necesidades y mapeo de actores .....	84
Paso 5: Aprobación del Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género- PAIG .....	85
Paso 6: Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances .....	86
Resumen .....	87
Actividades .....	88
Referencias bibliográficas .....	89



# ¿QUÉ IMPLICA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN NUESTRA INSTITUCIÓN?: COMPRENDIENDO EL PROCESO

Gina, agradezco mucho que tú, la profe Rumi y todo el equipo completo del CODE me hayan apoyado para hacer frente al profesor abusivo.



Desde que el docente fue sancionado como corresponde, he visto que otras compañeras se están animando a estudiar mecánica automotriz.





Veo que, con todo el trabajo que han venido haciendo, poco a poco, mis profes están mejorando su manera de pensar; claro que el machismo es muy fuerte y está ahí presente en la comunidad educativa, pero estamos avanzando.





Ahora, estamos viendo mejor con nuestros súper lentes de género jaja.

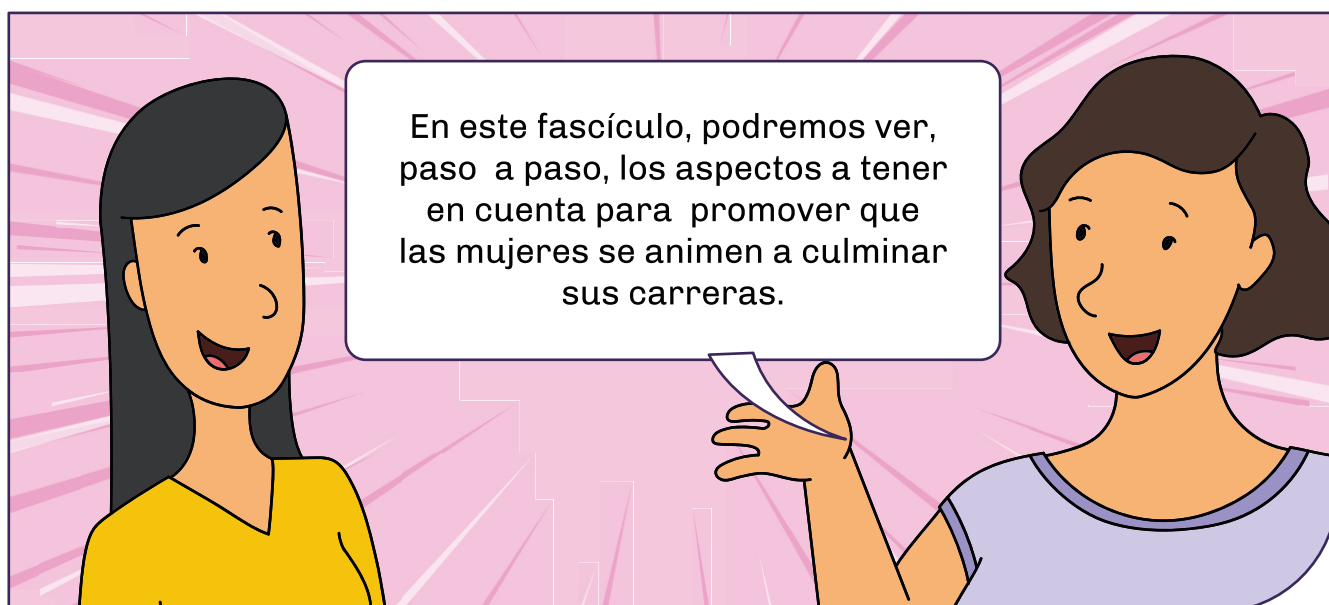
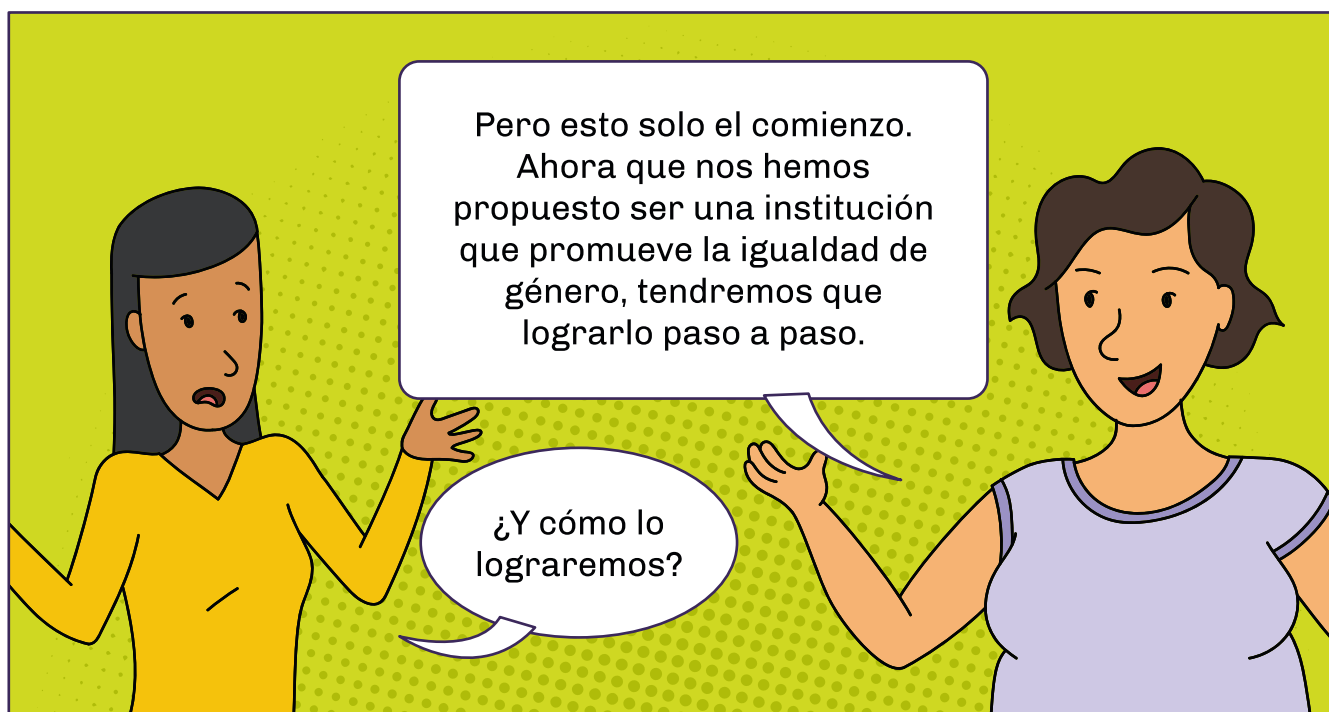


Por ejemplo, vimos que muchas estudiantes abandonaban sus carreras cuando salían embarazadas;...



... entonces, con el convenio que se logrará con Cunamás, queremos contribuir para que los chicos y chicas que tienen bebés puedan estudiar tranquilos y no abandonen sus estudios.





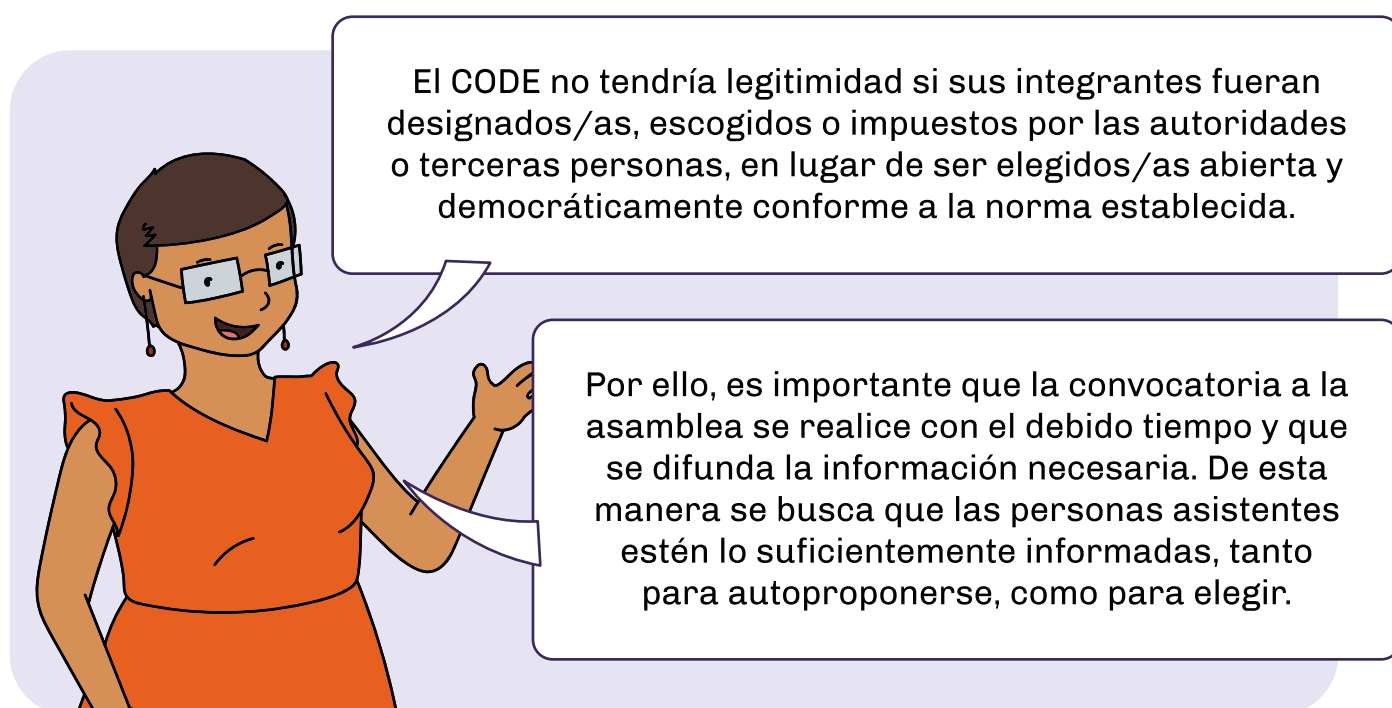
En el Fascículo N° 2, hemos aclarado qué condiciones son las necesarias para la aplicación del enfoque de género, reconociendo principios, instancias responsables, cómo se conforman y cuáles son sus funciones. En este Fascículo N° 3, nos toca comprender el proceso en sí, es decir, abordaremos cuáles son los pasos y acciones estratégicas fundamentales para lograr la institucionalización de este enfoque.

# ¿CUÁLES SON LOS PASOS Y LAS ACCIONES FUNDAMENTALES PARA LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO?

Cuando nuestra institución educativa ya ha logrado conocer y preparar las condiciones básicas necesarias, es momento de conocer qué pasos y acciones fundamentales deberemos emprender para el proceso de transversalización e institucionalización del enfoque de género.

Para ello, nuestro Comité de Defensa del Estudiante ya se ha conformado y, en articulación con la Dirección, jefaturas de unidad académica, coordinaciones de área, Unidad de Bienestar y otros, de acuerdo con las características de nuestra institución educativa, deberá iniciar los siguientes pasos:

- o **Paso 1:** Familiarización y organización del CODE
- o **Paso 2:** Sensibilización a la comunidad educativa
- o **Paso 3:** Autodiagnóstico institucional de género
- o **Paso 4:** Priorización de necesidades y mapeo de actores específicos
- o **Paso 5:** Aprobación del Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género.
- o **Paso 6:** Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances.



# Paso 1: Familiarización y organización del CODE

## Familiarización: organización interna y revisión de normativa

Es el momento en el que nos aproximamos, reconocemos y vamos volviendo familiar o cercano todo lo relacionado con la tarea que emprenderemos como CODE. Para empezar, es importante conocernos entre nosotras y nosotros, y tener claridad sobre los objetivos que nos reúnen. La familiarización es el momento en el que el Comité de Defensa del Estudiante (CODE) en pleno (tanto titulares como alternos) junto al grupo de apoyo en caso ya se haya conformado, lleva a cabo una jornada de revisión conjunta de los “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior” a los cuales llamaremos a partir de ahora LIG.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178807/RM\\_N\\_428-2018-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178807/RM_N_428-2018-MINEDU.pdf)

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds\\_008\\_2019\\_mimp.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf)

### Nota

Luego de leer los LIG, es muy importante que revisemos, progresivamente, la Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU que aprueba las

**Disposiciones para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento**

**Sexual** en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior, así como el Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la **Política Nacional de Igualdad de Género**

y que es la base de todo lo que harán, junto a la Ley N° 27942, **Ley de**

**Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual** y su **Reglamento**

aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP y sus modificatorias.

[https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley\\_de\\_prevencion\\_y\\_sancion\\_del\\_hostigamiento\\_sexual\\_26-02-2003.pdf](https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley_de_prevencion_y_sancion_del_hostigamiento_sexual_26-02-2003.pdf)

<https://busquedas.elperuano.pe/norma-legales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-27942-decreto-supremo-n-014-2019-mimp-1790853-2/>

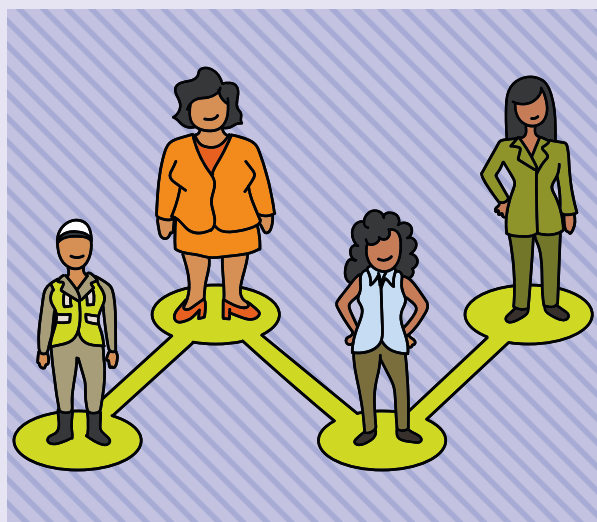
Un aspecto fundamental en el primer paso de FAMILIARIZACIÓN es la revisión del modelo de “Declaración para la Igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género”. El propósito de esta es expresar la manera en que cada persona que conforma la comunidad educativa, así como la institución, contribuyen, aplican, reafirman, fomentan y cautelan la igualdad en el ejercicio pleno de derechos, rechazando toda forma de discriminación y violencia basada en género. Un modelo de Declaración se encuentra como anexo de los Lineamientos de Igualdad de Género (LIG). Nosotros como CODE lo revisaremos y complementaremos de ser necesario, y, en su momento, lo presentaremos en una asamblea a la comunidad educativa para su comprensión, aprobación y suscripción. Su aplicación se describe en el fascículo 4.

### Familiarización: aliados y aliadas para el fortalecimiento y acompañamiento interno

Teniendo ya un mejor conocimiento sobre cuáles son los Lineamientos para aplicar el enfoque de género (LIG), nos toca fortalecer nuestras capacidades como CODE. Esto lo haremos con el apoyo de otras personas e instituciones que trabajen por el mismo objetivo. Para ello, haremos un primer **mapa de actores**, donde identifiquemos a aliados y aliadas en nuestra comunidad o localidad.

### Sabías qué...

La primera institución externa aliada para estos fines es el Centro de Emergencia Mujer más cerca a nuestra localidad (<https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer-org>). También, será importante averiguar si existe alguna Red local o instancias de concertación que trabajen sobre el enfoque de género o, específicamente, contra la violencia de género, por ejemplo,



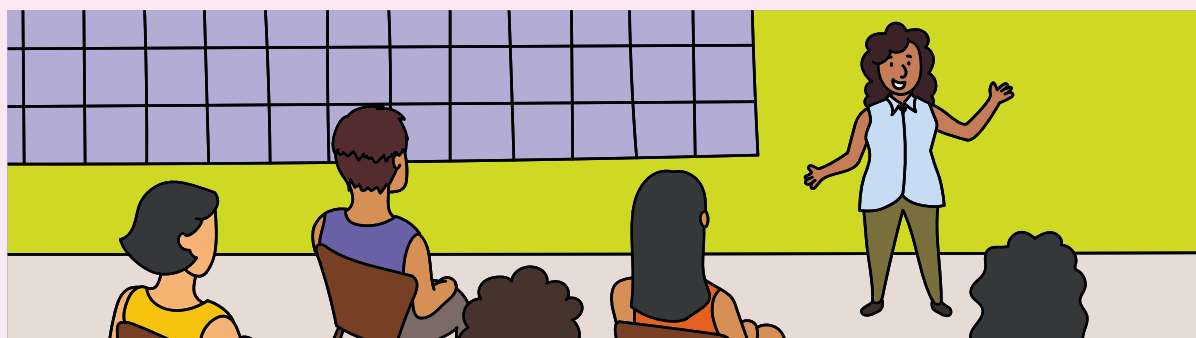


las instancias de concertación destinadas a la erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Asimismo, podemos contar con ONG, universidades a través de las carreras de Psicología, Colegio de Psicólogos, etc. Lo importante es tener claro que este primer mapeo es de personas expertas en enfoque de género y/o violencia. Para todas estas tareas, es la Dirección quien debe brindarnos el total apoyo y respaldo. Asimismo, podemos buscar a nuestra Dirección Regional de Educación y al Gobierno Regional y/o local.

Una vez que hemos hecho un primer listado de las instituciones y personas que podrían apoyarnos, debemos averiguar los datos de contacto y dirección, y organizarnos para poder contactarlas (por teléfono y/o presencialmente) personal y formalmente por escrito con la finalidad de comentarles que estamos a punto de empezar la aplicación del enfoque de género en nuestra institución y que deseamos que nos apoyen con capacitaciones sobre enfoque de género dirigidas, en principio, al grupo impulsor. Se ampliará este punto en el fascículo 4 con la finalidad de desarrollar una respuesta de acciones conjunta.

## Nota

El contacto con actores claves es importante para conocernos mutuamente, saber de cerca cuál es el trabajo de estas instituciones y de qué manera podremos articular a lo largo del tiempo. En este sentido, es vital que podamos comentarles las características de nuestras instituciones y la tarea que tenemos, y facilitarles los documentos normativos y orientadores para dicho propósito. Además de solicitar capacitación en enfoque de género para los y las integrantes de nuestro CODE y para la comunidad educativa, también podríamos solicitar y acordar otros aspectos, como, por ejemplo, si pueden donar material educativo como libros, videos, folletos, stickers, etc., articular acciones en fechas conmemorativas (por ejemplo, 25 noviembre “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”), contactarnos con otras instituciones, entre otros.





Una buena pregunta es la siguiente: ¿qué sucede si en mi localidad no encuentro una instancia que aborde estas temáticas o no tiene la disponibilidad de apoyarnos en este proceso? Eso puede ocurrir, pero no será impedimento para que nosotros como CODE, de manera interna, programemos una jornada de reuniones previas para compartir, de forma más profunda, los contenidos de los LIG y de esta guía. **En el fascículo 4**, se brinda una serie de herramientas y enlaces que pueden ser utilizados para esta etapa de familiarización. Asimismo, no olvides que puedes acudir a la Red de Comité de Defensa del Estudiante que existe en tu región para que te brinden el apoyo correspondiente. Para contactarla, basta con consultarlo a la persona especialista de la Dirección Regional de Educación.

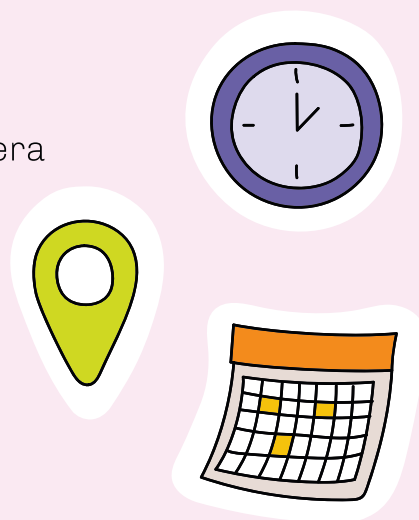
### Familiarización: Plan de trabajo general

Este primer paso de familiarización entre miembros del CODE, así como la aproximación al enfoque de género, las normativas y documentos orientadores y el contacto con las personas representantes de instituciones clave, culmina con la elaboración de nuestro primer programa de la ruta o pasos por seguir. Se trata de un primer plan de trabajo, muy general y sencillo, que incluye, como actividades, los seis pasos a través de los cuales se desarrollará el inicio de la aplicación del enfoque de género en nuestra institución. A continuación, se muestra un modelo basado en el anexo de los LIG, que incluye la descripción de cada actividad/paso, las tareas que se generan sobre la base de cada actividad/paso, los actores involucrados para desarrollar dichas tareas, los requerimientos que exige la misma y las personas responsables para, finalmente, consignar las fechas y periodos en los que deberemos de implementar lo planificado.

Actividad	Descripción	Tareas	Actores involucrados	Requerimientos	Responsables	Cronograma
¿Qué actividades nos proponemos realizar en este primer plan de Trabajo General, consignando los pasos de los LIG?	Se describe cada una de las actividades elegidas, para que cada persona tenga claro de qué se trata y para qué la elegimos.	Consignamos qué acciones debemos realizar para que cada una de las actividades se desarrolle como deseamos.	Describimos con quiénes debemos de contar para que la actividad y cada tarea se realicen como lo esperamos (nombres, cargos, institución, teléfono).	Especificamos, qué necesitaremos para la realización de cada actividad y tareas (materiales, logística, personal, dinero, gestión, donación, convenio, etc.).	Si bien muchas personas participarán, es importante señalar quién será la persona responsable de esta actividad y tareas. Se consigna nombre, apellido y cargo.	Debe expresar la duración de la tarea y actividad, así como fechas específicas y finales.

### Nota

En el documento final que contenga la primera ruta de acción o plan de trabajo general, debemos considerar también aspectos de organización interna del CODE, como, por ejemplo, la frecuencia en la que nos vamos a reunir, horarios, lugar, entre otros datos que se estimen convenientes.



Luego de culminado el documento final que contiene el Plan de trabajo general, este deberá ser presentado a la Dirección formalmente para su aprobación formal a nivel de la institución.

### Nota

Es importante que quede claro que este es un plan de trabajo inicial, básicamente organizativo, puesto que, luego de avanzar con los pasos establecidos en los lineamientos, llegaremos a elaborar un autodiagnóstico junto a la comunidad educativa y, sobre la base de los resultados del mismo, se elaborará el Plan de trabajo anual para la aplicación e institucionalización del enfoque de género.

## Paso 2: Sensibilización a la comunidad educativa

### Consideraciones para la sensibilización

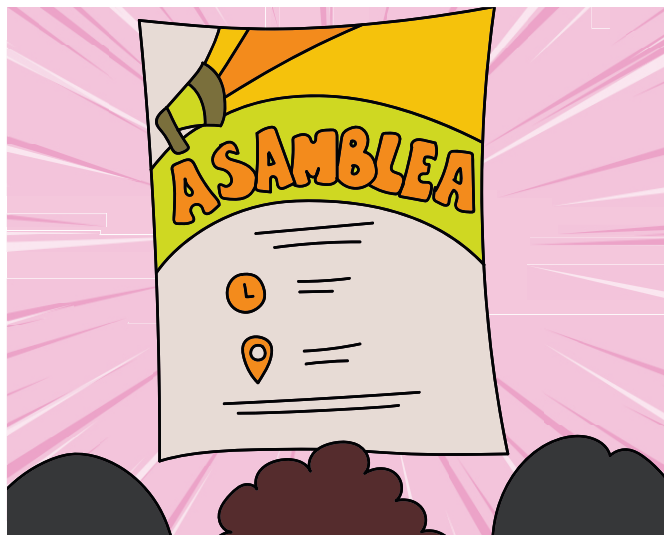
Así como el CODE ha pasado por una etapa previa de información y sensibilización respecto al enfoque de género, para empezar la aplicación del mismo en nuestra institución, necesitamos hacer este proceso con la comunidad educativa.

Tal como debe estar señalado en nuestro Plan de trabajo, el segundo paso de este proceso será el de lograr la sensibilización de todas las personas que forman parte de nuestra institución educativa.

Esta gran tarea será posible desarrollando una amigable e impactante campaña de difusión para la convocatoria de una Asamblea de estudiantes, y personal docente, administrativo, y directivo (al respecto, ampliaremos en el fascículo 4).

En dicha Asamblea se podrá:

1. Presentar los objetivos de la implementación del enfoque de género (haciendo referencia al marco normativo)
2. Desarrollar una metodología con dinámicas para la sensibilización en enfoque de género
3. Presentar la propuesta de la Declaración de Principios para su revisión participativa y aprobación
4. Presentar el Plan de trabajo con los pasos por seguir (dando la fecha de la siguiente jornada de trabajo)



### Aspectos claves para la sensibilización

Cuando nos referimos a sensibilización en enfoque de género, aludimos al proceso de experiencia, reflexión y análisis sobre las causas y consecuencias de la discriminación, desigualdad y violencia de género en la vida personal, familiar y comunal, a partir de su contexto y referentes socioculturales, para lo cual se desarrollarán diversas dinámicas propuestas en el fascículo 4.



La sensibilización busca propiciar experiencias en las cuales los y las participantes del taller logren reflexionar sobre sus propias vivencias en la construcción de su sentires y de su ser hombre o mujer, remontándose a etapas primeras de su vida hasta llegar al momento actual. Así lograrán identificar los distintos roles que tienen como madres, padres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, docentes, colegas, etc. y reparar el contenido de los mandatos y estereotipos de género con los que han sido y son educados hasta hoy. Por

ejemplo, se puede cuestionar qué dice la sociedad respecto a cómo debe ser una niña (princesa, delicada, sumisa, callada) y cómo debe ser un niño (fuerte, no llora ni expresa sentimientos, pelea, se atreve), cómo debe ser un/a joven (de qué tareas de cuidado o del hogar se tendrá que encargar, qué carrera debe escoger, cuántas parejas debe tener, cómo debe vestir, hablar, bailar, querer, sentir).

Es fundamental sentir, en nuestras propias historias, cómo funciona el sistema sexo-género, mirar en sus raíces estructurales y ver cómo esta construcción social del género crea realidad, una realidad de afectación y desigualdad en el disfrute de nuestros derechos como persona. Esta realidad debe ser demostrada con estadísticas, datos, cifras, casos que visibilicen estas desigualdades y violencia de género a nivel de nuestra localidad, región, país y mundo.

Finalmente, luego de constatar esta realidad, es importante brindar información y clarificar los conceptos necesarios. Se puede “aterrizar” con mayor precisión, compartiendo información crucial sobre desigualdades y violencia de género a nivel del ámbito educativo, en instituciones como las nuestras. A partir de ello, se empezará a mirar y a preguntarnos sobre lo que ocurre al respecto en nuestras instituciones.

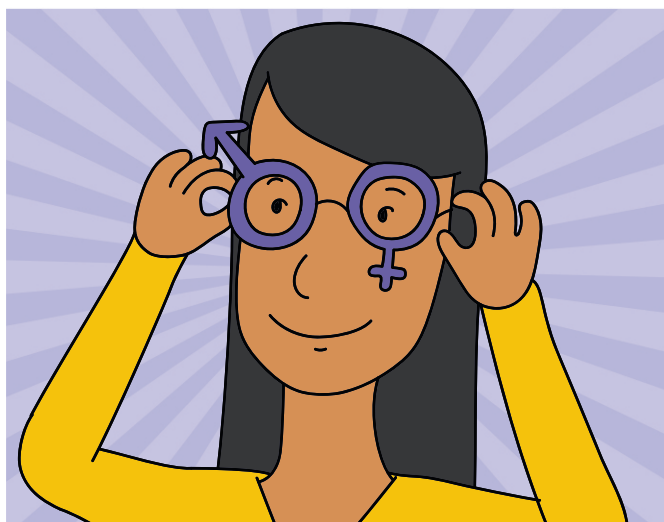
La sensibilización puede desarrollarse en diversas jornadas, por grupos (solo estudiantes, solo personal docente o administrativo, solo mujeres, solo hombres) o de manera mixta. El resultado de esta sensibilización debe proporcionar el conocimiento y la disposición suficiente como para desarrollar un buen autodiagnóstico institucional de género.

## Paso 3: Autodiagnóstico institucional de género

**¿Qué entendemos por autodiagnóstico de género?: el problema y la brecha de género**

Diagnosticar implica conocer la situación, las causas y consecuencias de una problemática con la finalidad de visibilizar, corregir y transformar las condiciones que la generan. Para ello, es fundamental tener claridad y conocer, previamente, el tema sobre el cual se hará el diagnóstico.

Ahora bien, un autodiagnóstico quiere decir que son las mismas personas que integran la institución - y no alguien externo- las que desarrollaremos este



análisis. Por ello, es fundamental que la comunidad educativa esté previamente sensibilizada e informada respecto a lo que necesita identificar: las desigualdades de género.

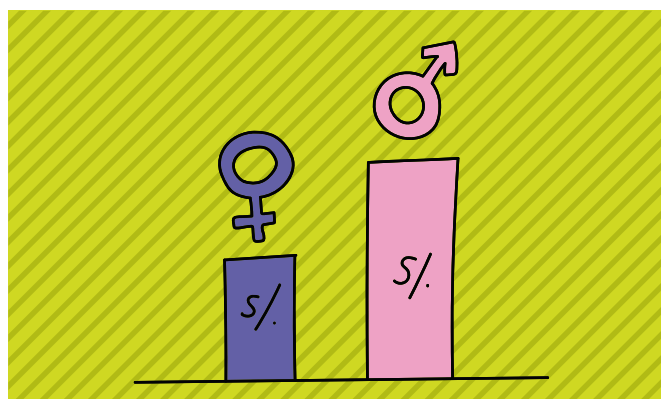
Entonces, el autodiagnóstico institucional de género implica ponernos los “lentes de género” para lograr identificar los problemas que vivimos en nuestra institución y que afectan, de manera diferenciada, a mujeres y hombres. Esta afectación se determina en función a los roles y posiciones sociales que cada quien ejerce. En el autodiagnóstico, identificaremos dichas desigualdades observando qué problemas de género existen y qué brechas de género se generan a causa de ello.

## Nota

De acuerdo con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, un **problema de género** es la situación, condición y posición de desventaja que se genera en la vida social, política, económica, cultural y ambiental por las relaciones de desigualdad entre los géneros. Y la **brecha de género** es la distancia que separa a mujeres y hombres respecto a las oportunidades de acceso, participación y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.

En el autodiagnóstico, nos preguntaremos, por ejemplo, cuántos hombres y mujeres hay en nuestra institución, qué características tienen (edad, lengua materna, carga familiar, etc.), qué problemáticas viven las mujeres de nuestra institución por el hecho de serlo (ejerciendo el rol que la sociedad impone, como la crianza de los hijos e hijas como un mandato exclusivo de mujeres y que no les permite mantenerse y culminar sus estudios, o acceder a mejores puestos de decisión, etc.), si los hombres y las mujeres con carga familiar están viviendo de la misma manera sus derechos, cuáles son las diferencias o brechas, etc.

Un problema de género recurrente en las instituciones educativas es el sexismo académico, es decir, la existencia de programas de estudio, carreras u opciones ocupacionales, orientadas y estereotipadas a un solo sexo. Por ejemplo, la carrera de Mecánica automotriz está socialmente destinada para hombres y estereotipadamente prohibida o restringida para mujeres. El sexismo académico es un indicador importante de desigualdad de género, pues se ha comprobado que las carreras de mayor demanda y remuneración en el mundo laboral son aquellas carreras tradicionalmente masculinizadas y las de menor remuneración y demanda laboral, aquellas tradicionalmente



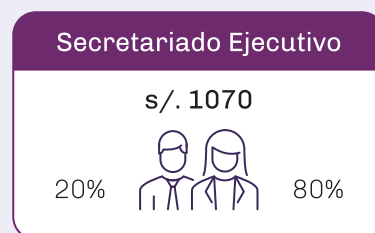
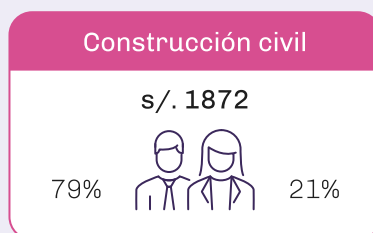
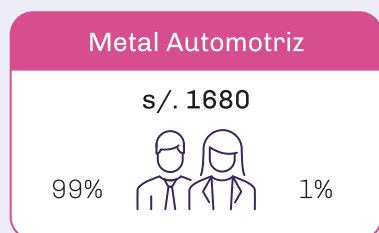
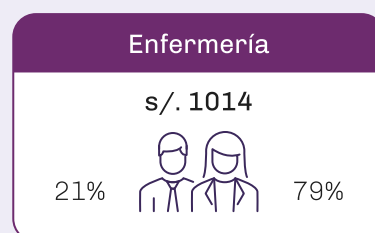
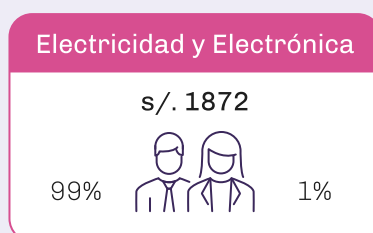
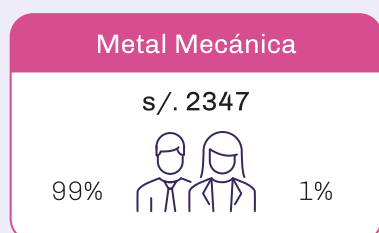


feminizadas. Identificar esto como un problema en nuestras instituciones nos obliga a preguntarnos si es que se están desarrollando medidas que fomenten la participación de manera igualitaria en esas carreras o, si al no tomar medidas, estamos contribuyendo a la perpetuación de estos roles que alejan del uso y disfrute de derechos a las mujeres, por ejemplo, en la elección de una carrera.

## Sabías qué...

### Autonomía Económica: ámbito educativo

#### Carreras con mayor demanda y remuneración



Fuente: Diario Gestión (09/05/2017) Ponte en Carrera 2017 / ¿Cómo va el empleo?

### Qué criterios seguimos para construir nuestro autodiagnóstico de género: El modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género

Para desarrollar el tercer paso de autodiagnóstico de género, el CODE diseña, convoca e implementa talleres dirigidos a la comunidad educativa. En dichos talleres, como ya hemos señalado, debemos lograr identificar situaciones de discriminación, desigualdad y/o violencia de género en nuestra institución. Para ello, será indispensable recurrir al modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género consignado en los LIG. A partir de este modelo, nos haremos preguntas sobre la igualdad o desigualdad que viven mujeres y hombres en cada uno de los momentos formativos, así como también formularemos otras preguntas referidas a cómo se establecen las dimensiones organizacionales de nuestra institución y si, de ese modo, se encuentran fomentando o no, la igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres (Este paso se ampliará en el fascículo 4).

		Dimensiones Organizacionales		
		Gestión Institucional (G)	Cultura Institucional (C)	Formación Igualitaria e Integral (F)
Momentos del Proceso Formativo	Ingreso (I)	AE1 (I)(G) AE 2 (I)(G) (...)	AE 1 (I)(C) AE 2 (I)(C) (...)	AE 1 (I)(F) AE 2 (I)(F) (...)
	Permanencia (P)	AE 1 (P)(G) AE 2 (P)(G) (...)	AE 1 (P)(C) AE 2 (P)(C) (...)	AE 1 (P)(F) AE 2 (P)(F) (...)
	Egreso (E)	AE 1 (E)(G) AE 2 (E)(G) (...)	AE 1 (E)(C) AE 2 (E)(C) (...)	AE 1 (E)(F) AE 2 (E)(F) (...)

AE: Acción Estratégica

### Ejemplos de preguntas para momentos formativos

#### Para el acceso

¿Qué dificultades existen en el acceso a un programa formativo? ¿Esas dificultades afectan de la misma manera a hombres y mujeres? ¿Qué dificultades encuentran las mujeres al acceder al mundo formativo? ¿Qué dificultades encuentran las personas con diversa identificación sexo-genérica al acceder al mundo formativo? ¿Qué otras variables están presentes en estas dificultades: edad, origen, lengua materna, situación económica, etc.?

#### Para la permanencia

¿Qué dificultades impiden una adecuada permanencia de estudiantes en sus programas formativos? ¿Qué aspectos favorecen la deserción? ¿Esas dificultades y aspectos afectan en la misma proporción y del mismo modo a hombres y mujeres? ¿De qué manera viven las mujeres estas dificultades en la permanencia? ¿De qué manera viven las personas con diversa identificación sexo-genérica estas dificultades en la permanencia?

#### Para el egreso

¿Qué dificultades existen para una adecuada culminación, egreso y titulación? ¿Estas se presentan de la misma manera para hombres y para mujeres? ¿De qué manera en particular las mujeres y las personas con diversa identificación sexo-genérica están viviendo este periodo?



## Ejemplos de preguntas para momentos formativos

### Gestión institucional

¿De qué manera los instrumentos de gestión institucional (reglamento interno, PEI, etc.) incorporan contenidos que promueven y garantizan la igualdad de género, así como medidas de prevención y atención al hostigamiento sexual en nuestra institución?

¿Los instrumentos de gestión institucional garantizan el trato igualitario entre hombres, y mujeres y personas de diversa identificación sexo-genérica en la comunidad educativa, como por ejemplo, promueven la participación de estudiantes mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas en las jornadas de promoción de la oferta educativa de la institución, promueven la participación de las mujeres trabajadoras en puestos jerárquicos, se incluye la prohibición de concursos de belleza u otras prácticas sexistas?

Adicionalmente, ¿Está establecido qué hacer en caso de hostigamiento sexual incluso entre estudiantes? ¿Se incorpora y hace cumplir la normativa sobre hostigamiento sexual existente?

¿Existe una posición institucional respecto a la imposibilidad de que el personal establezca relaciones amorosas o sexuales con los/las estudiantes?



### Cultura institucional

¿De qué manera las formas en las que nos relacionamos en la institución visibilizan o no un trato igualitario en derechos entre hombres, mujeres y personas de diversa identificación sexo-genérica? Ejemplos de trato no igualitario serían la presencia de bromas y tratos estereotipados que denigran a la mujer por ser mujer (memes, calendarios sexistas en las paredes, etc.), el uso de un lenguaje solo en masculino (sin nombrar y visibilizar a la mujer), en nuestras comunicaciones presenciales, virtuales, en las imágenes de volantes y brochures institucionales.

### Formación igualitaria e integral

En esta dimensión, nos preguntaremos todo lo referido a la formación, por ejemplo, cómo están diseñadas las herramientas pedagógicas, los diseños de planes de estudios, itinerarios formativos, recursos, pedagogías previstas y también cómo se realiza el proceso formativo en el día a día, es decir, más allá de lo planificado. Lo importante es poder apreciar, por un lado, si la igualdad de género es un contenido que se encuentra presente de manera explícita o implícita en los diseños formativos y, por otro lado, si la practica formativa está logrando en



lo cotidiano fomentar relaciones de igualdad sin estereotipos de género, discriminación ni violencia. ¿La manera en la que se lleva a cabo esta formación es integral e igualitaria o es parcial y estereotipada? ¿Está afectando de la misma manera a mujeres, hombres y personas de diversa identificación sexo-genérica? Un ejemplo de reproducción de desigualdades sería que las mujeres se encarguen exclusivamente de las

labores de limpieza, orden o de cuidado, (servir la torta de un cumpleaños, repartir el material o instrumentos, o tomar nota de los insumos), mientras que los hombres solo se encargan de lo pesado (mover las mesas, cargar los materiales o insumos, etc.).

Para responder estas y otras preguntas que surgirán en el autodiagnóstico, podemos conformar equipos de trabajo. Estos equipos pueden revisar qué información tenemos en la institución que sea útil, así como construir instrumentos para el recojo de nueva información (encuestas, cuestionarios, etc.), y para su procesamiento y análisis.

Al finalizar este paso, se deberá presentar a la comunidad educativa en pleno los resultados del autodiagnóstico de género.

## Paso 4: Priorización de necesidades y mapeo de actores

El cuarto paso es fundamental pues, en este momento, la comunidad educativa deberá tomar decisiones respecto a la problemática que se encuentra afrontando. Para ello, el CODE diseña, convoca e implementa talleres para presentar y debatir la problemática del autodiagnóstico institucional y elegir, por lo menos, tres (03) problemas como prioridad para ser abordados en la institución educativa.

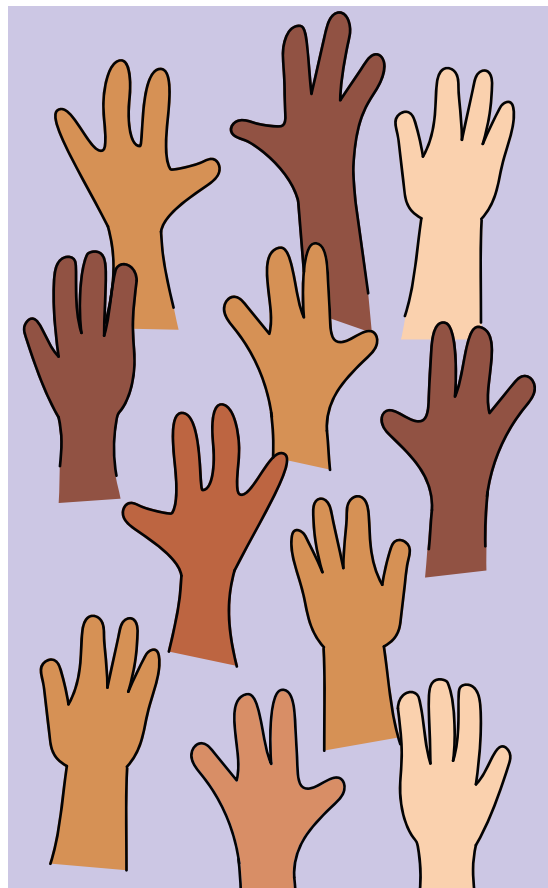
De acuerdo con las problemáticas priorizadas, se realiza el mapeo de actores claves, identificando aquellas instituciones públicas o privadas en el ámbito local, provincial y regional que puedan contribuir a la adecuada implementación de soluciones<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>Dicha identificación precisará la persona de contacto tanto como el tipo de apoyo o colaboración requerido.

## Paso 5: Aprobación del Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género - PAIG

Luego de tener priorizada la problemática resultante del diagnóstico, nos corresponde imaginar, de manera conjunta, de qué forma vamos a dar solución o revertir esta problemática, asimismo quiénes lo vamos a hacer, con qué recursos, aliados y en qué tiempos. Es decir, nos corresponde elaborar un Plan de trabajo anual con la finalidad de garantizar el proceso de transversalización e institucionalización del enfoque de género.

El Plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género (PAIG) contiene acciones estratégicas que la comunidad educativa, de acuerdo con las responsabilidades asignadas, deberá desarrollar. Para este cometido, los LIG contienen un acápite relacionado con las Estrategias para la aplicación del enfoque de género, las mismas que responden al cruce de las dimensiones organizacionales y momentos formativos del Modelo Conceptual.



Una vez priorizados los problemas del autodiagnóstico, se revisa el numeral 5.4 correspondiente a las acciones estratégicas, contempladas en los LIG, y se elige aquellas estrategias relevantes para la atención de estos problemas. Además, la institución puede identificar otras acciones pertinentes.

Es decir, las estrategias contempladas en los LIG son el marco para generar las acciones que deben formar parte de nuestro Plan de trabajo anual. La transversalización e institucionalización del enfoque de género implica la aplicación progresiva del total de las estrategias por parte de nuestra institución.

Una vez que terminamos de acordar las acciones estratégicas, tareas, cronograma, responsables, recursos, aliados, entre otros (señalados en el anexo de los LIG), debemos aprobar, por mayoría simple, el Plan de trabajo anual para la aplicación del enfoque de género y hacerlo firmar por las personas asistentes en señal de conformidad y compromiso con su implementación.

En dicha asamblea, debemos garantizar la presencia de estudiantes, personal administrativo, docente y directivo, y actores claves de la comunidad educativa.

Así mismo, se podrá invitar a aliados externos del sector educación y de la localidad en general.

Una vez aprobado el Plan de trabajo anual, vamos a remitirlo, de manera formal, a la dirección de nuestra institución y a la Dirección Regional de Educación para que sea enviado al Ministerio de Educación.

### Sabías qué...

El Plan de trabajo y el informe de su implementación son evidencias que servirán a nuestra institución para presentar las Condiciones Básicas de Calidad en el proceso de Licenciamiento.

## Paso 6: Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances

Luego de la aprobación del Plan de trabajo anual, empieza el proceso de implementación conforme al cronograma y bajo las responsabilidades señaladas. Dicha implementación es promovida por nosotros como CODE, pero es implementada en articulación con las jefaturas de unidad académica, coordinaciones de área, Unidad de Bienestar y otros de acuerdo con las características de nuestra institución educativa. La Dirección deberá contribuir, respaldar y apoyar, en todo momento, las acciones planificadas, facilitando la resolución de obstáculos y previendo las nuevas oportunidades.

El Plan de trabajo anual debe también consignar acciones destinadas a este sexto paso, es decir, al monitoreo, evaluación, sistematización y socialización de avances, considerando en qué tiempo deberán reunirse para diseñar los instrumentos y formas de monitorear y evaluar las dificultades, avances, logros, entre otros

Es recomendable que hagamos reuniones mensuales de monitoreo y semestrales de evaluación. Asimismo, para efectos de la sistematización y la socialización, podemos hacer boletines electrónicos para ser difundidos entre la comunidad educativa y actores externos clave en esta temática y ámbito educativo.

Las herramientas para ello se desarrollarán en el fascículo 4.

## RESUMEN

---

Existen seis pasos que nos guiarán en la construcción del camino hacia la transversalización del enfoque de género en nuestra institución y que van de la familiarización y organización del CODE al monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances.

La familiarización y sensibilización son las piedras elementales que garantizarán un buen proceso, por lo que hay que darles la importancia del caso.

El modelo conceptual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género consignado en los LIG se utilizará como criterio tanto para el autodiagnóstico como para la elaboración del Plan de Trabajo Anual. Luego de priorizar las problemáticas identificadas en el autodiagnóstico, se crearán las actividades del Plan de Trabajo Anual, basadas en las estrategias consignadas en los LIG.

El monitoreo y la evaluación son procesos colectivos que nosotros como CODE lideramos; sus resultados son socializados con la comunidad educativa en pleno.



## ACTIVIDADES

---

1. Elabora un Plan de trabajo general (consignado en el Paso 1) donde se establezca cuáles son las acciones que tomarán como CODE para dar inicio al proceso de aplicación del plan de trabajo.
2. Elabora un autodiagnóstico de género de tu institución tomando de referencia el modelo conceptual.
3. Sobre la base del autodiagnóstico, se priorizará la problemática más aguda. Identifica las estrategias y acciones que seguirán, y, a partir de ello, elabora un plan de trabajo para la transversalización del enfoque de género.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

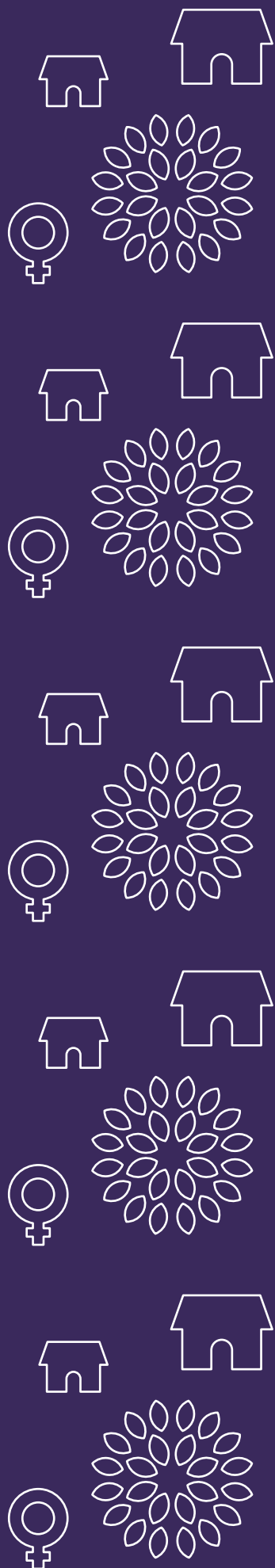
Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU que aprueba las Disposiciones para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU que aprueba los Lineamientos para la implementación del enfoque de género.







## Fascículo 4

**¿Cómo promovemos la igualdad  
y prevenimos la violencia basada  
en género?**



# ÍNDICE

---

¿Cómo promovemos la igualdad y prevenimos la violencia basada en género? .....	95
Paso 1: Familiarización y organización del CODE .....	100
Paso 2: Sensibilización a la comunidad educativa .....	106
Mapeo de actores internos para sensibilización .....	106
Campaña para la convocatoria a la primera asamblea: Sensibilización a la comunidad educativa .....	107
Primera asamblea de sensibilización a la comunidad educativa .....	110
Paso 3: Autodiagnóstico institucional de género .....	115
Campaña para la convocatoria a la segunda asamblea .....	116
Diseño e implementación de la Segunda Asamblea General de Autodiagnóstico de Género .....	120
Paso 4: Priorización de necesidades y mapeo de actores .....	125
Paso 5: Aprobación del Plan de Trabajo Anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género- PAIG .....	129
Paso 6: Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances .....	130
Anexos .....	131
Referencias bibliográficas .....	137



# ¿CÓMO PROMOVEMOS LA IGUALDAD Y PREVENIMOS LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO?

Esta mañana, el director del instituto recibió un oficio de la Dirección Regional de Educación (DRE) donde se le consulta cómo va la transversalización del enfoque de género en la institución a su cargo.



Preocupado, cita a la profesora Marina, quien preside el CODE, para hacerle las consultas.



¡Buenos días, profesora Marina!  
Acabo de recibir este oficio de la DRE. Hablan de unos lineamientos de género que debemos cumplir y solicitan información sobre las acciones que estamos realizando. Usted que preside el CODE, ¿me puede explicar?



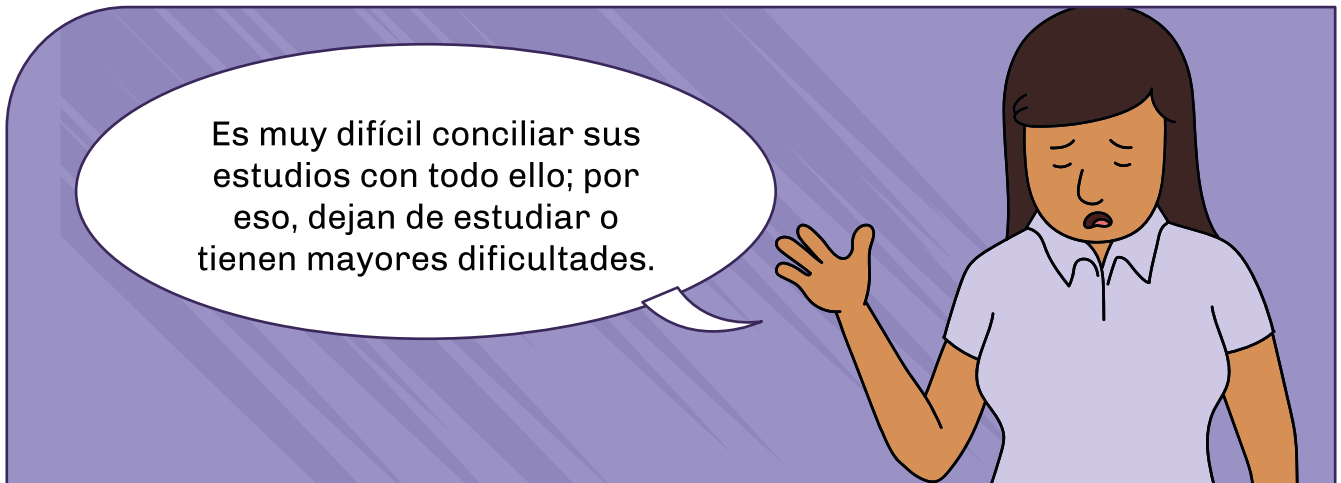
Así es, director Víctor. Por normativa, nuestra institución tiene que realizar las acciones que indican los lineamientos de género. Esto es muy importante porque las desigualdades de género afectan, sobre todo, a las mujeres.



Por ejemplo, ¿ha visto cuántas alumnas mujeres han dejado de estudiar debido a la pandemia? En muchos casos, ellas son las que se encargan del cuidado de sus familiares y el quehacer de sus hogares.

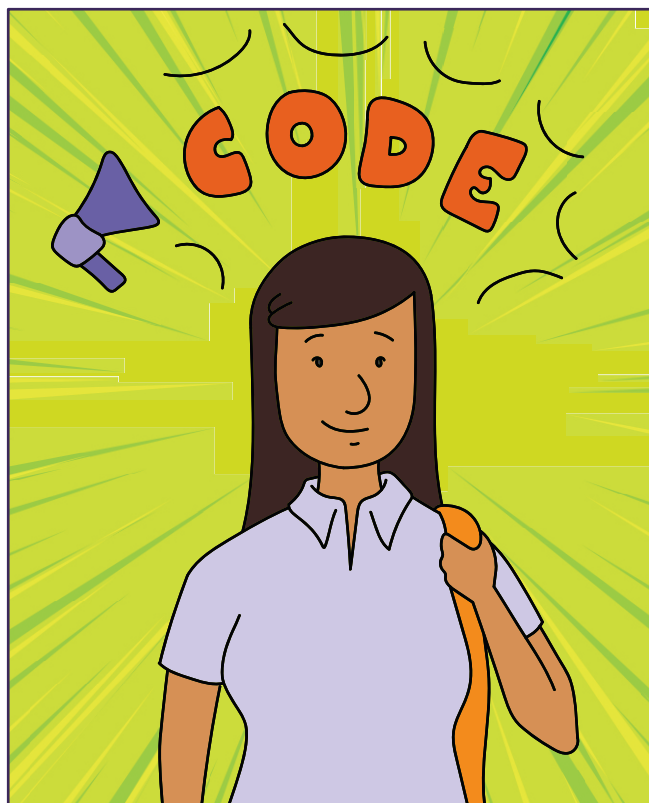
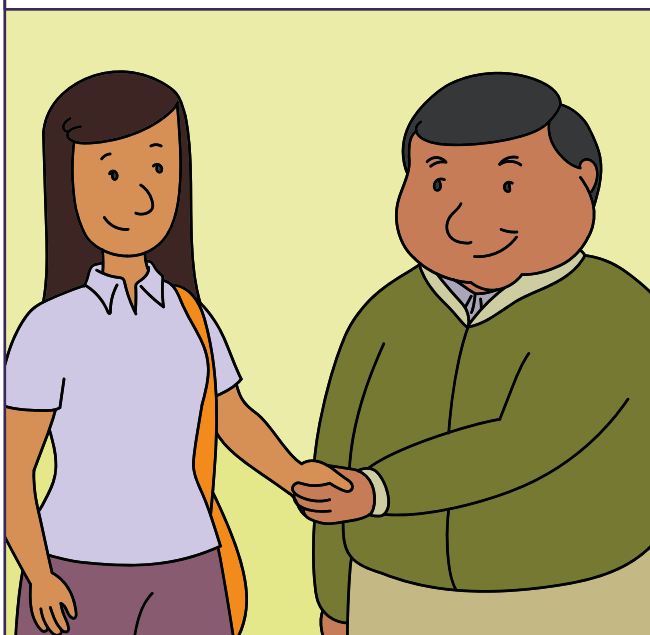








Luego de despedirse del director, la profesora Marina se siente entusiasmada por contar con el apoyo del director, quien será un aliado importante para conseguir las metas propuestas.



Entonces, convoca al CODE para iniciar el trabajo.

En los tres fascículos previos, hemos logrado tener en claro el significado del enfoque de género y la importancia que tiene su aplicación en nuestras instituciones. Hemos conocido el modelo conceptual que orienta el proceso de su incorporación. También, hemos aprendido cuáles son las condiciones necesarias para su implementación, las instancias que deben aplicarlo y cómo conformarlas. Finalmente, hemos desarrollado más a fondo el modelo conceptual, y qué implica aplicarlo en la gestión, la cultura institucional y la formación igualitaria e integral. En este fascículo, conoceremos herramientas concretas que pueden usarse para los distintos pasos de aplicación del modelo e iniciar la transversalización del enfoque.

# CAJA DE HERRAMIENTAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

## Paso 1: Familiarización y organización del CODE

Marina sabe que lo primero que se debe lograr es fortalecer los vínculos cercanos y horizontales entre las personas integrantes del CODE, así como sus capacidades en materia de género y, sobre todo, construir con claridad los objetivos que tienen en el marco de sus funciones. Para ello, definitivamente, será vital conseguir aliados internos y externos a su institución. Entonces, coge el fascículo 4 de la Guía para la transversalización del enfoque de género, pues sabe que encontrará ejemplos para elaborar dinámicas y actividades para este primer paso de Familiarización y organización, establecidos en los Lineamientos de Género.



Mientras va leyendo, se da cuenta, aliviada, que este trabajo no lo empezarán únicamente las cuatro personas titulares del CODE, sino que deberán de estar también las accesitarias y aquellas personas clave de la institución, por ejemplo, responsables de la Unidad de Bienestar, del área de tutoría u otros, así como una persona representante del Centro Emergencia Mujer u otro actor dedicado al

trabajo de género y prevención de la violencia a nivel de su comunidad, con quienes desarrollará la primera reunión general. Luego de leer, como presidenta, convoca, formalmente, al CODE en pleno (titulares y alternos) a un primer encuentro para definir las actividades que se desarrollarán en la primera reunión general, las personas aliadas internas y externas, los documentos de invitación, y las responsabilidades durante la implementación de este primer paso.



En el oficio de invitación al actor externo, por ejemplo, el Centro Emergencia Mujer, además de presentarse como CODE y explicar el contexto de su participación en torno al inicio del proceso de implementación del enfoque de género en la institución, se podrá solicitar que, en dicha reunión, el CEM desarrolle dinámicas que permitan aclarar y definir los conceptos sobre el enfoque de género.

Después de este primer encuentro, se tiene claro el programa de la reunión general, si se desarrollará presencial o virtualmente, en un solo día o más. En este caso, han elegido hacerlo presencialmente y en una sola jornada, como lo muestra la siguiente matriz:

Duración	Actividad	Objetivo	Desarrollo de la actividad	Recursos
5 min	Registro de asistencia	Registrar la participación y elaborar el primer directorio	Se entrega una hoja (o link) para el registro de asistencia, en la cual se considera nombres completos, representación o cargo (estudiante, docente o administrativo, u otro), condición (titular o suplente), carrera profesional (año o semestre que cursa), correo electrónico personal e institucional, número celular, DNI y firma. Se verifica la participación de los miembros titulares y suplentes del CODE, así como de los actores clave que se haya estimado invitar (jefes de unidad académica, responsable de bienestar, representante del Centro Emergencia Mujer, etc.).	Registro de asistencia
5 min	Bienvenida Presentación del taller	Explicar el propósito de la jornada, y brindar un clima cálido, de confianza y motivación	Un/a facilitador/a dará la bienvenida a las personas asistentes y presentará el objetivo de la reunión: generar un espacio de encuentro para construir un sentido de identidad en torno a la implementación del enfoque de género en la institución  Podrán presentar un PPT que incluya, por lo menos, las ideas principales de los LIG <sup>1</sup> (el marco normativo PNIG <sup>2</sup> , objetivo de la transversalización del enfoque de género, etc.).	PPT
10 min	Dinámica participativa: "El cartero"	Iniciar, de forma lúdica, propiciando la integración entre las y los partici-	Las y los participantes se colocan en círculo de pie y el/la facilitador/a indica que un cartero ha llegado y que tiene una carta para cada uno de nosotros y nosotras. Cuando las y los participantes escuchan algún dato que se refiere a ellos o ellas, se cambiarán de sitio al otro extremo del salón. Por ejemplo, el/la facilitadora	Mínimo 8 participantes

<sup>1</sup> Lineamiento de Igualdad de Género

<sup>2</sup> Política Nacional de Igualdad de Género- PNIG



		<p>pantes (miembros titulares y suplentes del CODE, así como los actores claves que se haya estimado invitar (jefes de unidad académica, responsable de bienestar, representante del Centro Emergencia Mujer, etc.).</p>	<p>dice: "El cartero trajo una carta para quienes tienen una prenda de vestir negra". Todos/as aquellos/as que cumplan con ese "requisito" se dirigirán al otro extremo de la sala. Luego, se repite la dinámica con distintas consignas, por ejemplo, "les gusta el ceviche/pachamanca/juane", "se bañaron hoy por la mañana", "tienen hijos y/o hijas", "se enamoraron intensamente alguna vez en su vida", "lloraron, por lo menos, una vez el año 2020", "rieron a carcajadas, por lo menos, una vez el año 2021", "llevan más de 2 años en la institución", "creen que los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos", "se sientan comprometidos a construir una mejor sociedad", etc.</p> <p>Se reflexiona sobre las características que tenemos en común, en lo que nos parecemos y diferenciamos, y cómo es importante reconocer esa variedad en las diferencias y diversidad para hacer fuerza en lo distinto para aprender. Se reflexiona, también, en la importancia de reconocernos como personas: somos estudiantes, docentes, administrativos, etc. pero también somos personas, hijos, hijas, madres, padres de familia. Muchas veces, es difícil darle lugar e importancia a este carácter humano. Somos personas que nos cansamos, que sabemos que no sabemos, que tenemos ilusión y esperanza, que queremos hacer algo importante en nuestra vida, para nuestras familias, nuestro país, y trascender. Por lo tanto, tenemos un rol muy importante para esta gran tarea de promover la implementación del enfoque de género en nuestra institución, ya que, con ello, lograremos que hombres y mujeres de nuestra comunidad educativa puedan acceder a sus derechos en igualdad de condiciones.</p>	
15 min	Dinámica participativa: "La tela de araña"	<p>Desarrollar una presentación individual que les permita conocerse y entrar en confianza promoviendo la horizontalidad y el trabajo en equipo</p>	<p>Manteniendo la disposición en círculo, quien inicia la dinámica toma el rollo de pabilo o lana, dice su nombre y cómo le gusta que le llamen, su cargo y/o representación, su carrera, y cómo se siente de iniciar esta importante tarea (expectativa). Al terminar su presentación, debe lanzar el rollo (sin que se caiga o rompa) a la persona que se encuentre al otro extremo de ella (no vale dárselo a la persona que este a su costado). Mientras la dinámica continúa, se irá formando una tela de araña.</p> <p>Se reflexiona en torno a los sentires y expectativas respecto a la importante tarea que tienen como responsabilidad, fomentando la idea de equipo y sentido de unidad.</p>	<p>Mínimo 8 participantes</p> <p>Lana, pabilo o 2 rollos de papel higiénico</p>

40 min	Dinámica participativa: "Mi personaje favorito"	Sensibilizar sobre la importancia de la perspectiva de género como herramienta que permite identificar las desigualdades basadas en estereotipos construidos socialmente	<p>Sentados en círculo, se indica que, individualmente, recuerden un personaje de alguna serie, película, u otro, que les guste mucho. Luego, deberán escoger una pareja para compartir sobre su personaje: los aspectos que admiran o no en sus acciones, actitudes y valores. A continuación, cada participante presenta al personaje escogido por su pareja al grupo.</p> <p>Se reflexiona en torno a las características más recurrentes de los personajes y cuáles de ellas las vinculan con características de los hombres, de las mujeres o de ambos, así como cuáles de estas características les gustan más a las mujeres o a los hombres, y qué creen que la sociedad espera de los hombres y de las mujeres. Se pueden plantear las siguientes preguntas: ¿están de acuerdo?, ¿consideran que debería de cambiar? En la reflexión, se identifican ideas vinculadas a la fuerza, valentía, virilidad y omnipotencia masculina, o la belleza, delicadeza, maternidad, asociado a lo femenino. Será importante que se les diga que estos mitos no tienen nada de veracidad, sino que son ideas/concepciones/etc., construidas por la sociedad, basadas en estereotipos construidos socialmente, y que la perspectiva de género permite visibilizarlos, ver su accionar y consecuencias.</p>	
40 min	Dinámica participativa: "Conociendo sobre el enfoque de género"	Aclarar y definir los conceptos sobre el enfoque de género (articular con el fascículo 1)	<p>Se reparten hojas blancas y lapiceros, y se les pide que, colocando la hoja de manera horizontal, doblen el papel haciendo 3 columnas del mismo tamaño, como un tríptico, y las numeren del 1 al 3. Enseguida, se les indicará que, de manera diferenciada, los hombres y las mujeres respondan cada pregunta de acuerdo con su sexo:</p> <p>Columna 1: Cuando era niño/niña, ¿qué hacía para demostrar que era hombre/mujer?</p> <p>Columna 2: Cuando era adolescente y joven, ¿qué hacía para demostrar que era hombre/-mujer?</p> <p>Columna 3: Actualmente, ¿qué es lo que hago para demostrar que soy hombre/mujer?</p> <p>Luego, cada participante (hombres y mujeres) cortará sus columnas numeradas en tiras, las mismas que serán recogidas en orden por la persona que facilita, quien las colocará en el piso. Mientras esto sucede, se indica que conformen 3 grupos mixtos (hombres y mujeres). Cada grupo recogerá las tiras de una de las 3 columnas. Luego, leerán y reflexionarán sobre qué características están más presentes en los hombres, y en las mujeres, qué relación, semejanza o diferencia encontramos entre ambos tipos de características, y qué creen sobre estas características. Luego, cada grupo compartirá sus reflexiones en plenaria donde</p>	Hojas blancas A4, lapiceros, papelógrafos, plumones, masking tape



			<p>se analizarán las 3 columnas y sus relaciones.</p> <p>En la reflexión de plenaria, se aborda la definición de género, de estereotipos de género y de sistema de género, y las desigualdades que se generan a partir de ello. Para el desarrollo de estas definiciones, la persona que facilita sugiere utilizar el fascículo 1. Pueden presentarse las definiciones en papelote o presentarlas en ppt.</p> <p>Se cierra la actividad reflexionando sobre cómo las desigualdades de género se expresan en nuestra institución.</p>	
40 min	Dinámica Participativa: "Nuestro encuentro con los LIG"	Revisar y analizar el marco normativo sobre la institucionalización del enfoque de género, identificando sus funciones, responsabilidades y pasos por seguir	<p>Luego de haber abordado los conceptos y la importancia de trabajar el enfoque de género, vamos a revisar de qué manera transversalizaremos dicho enfoque en nuestra institución. Para ello, empezaremos con el análisis de la normativa que establece los pasos por seguir (LIG).</p> <p>Se conforman cuatro grupos, buscando integrar a los diversos actores en cada uno, y se entrega dos copias físicas (y en digital a todas y todos) de los lineamientos de género, un papelote y 2 plumones. Se indica a cada grupo la parte del documento que le corresponderá leer y resumir para su exposición.</p> <p>(Dependiendo de la cantidad de participantes, se dividirá el documento y el número de grupos por conformar)</p> <p>En plenaria, buscarán identificar dudas, discrepancias e interrelaciones en común, y las funciones, objetivos y pasos para la implementación del enfoque de género en la institución.</p> <p>(Para el desarrollo de esta parte, se pueden utilizar los fascículos 2 y 3 de la presente Guía, con la finalidad de resumir con claridad sus funciones, objetivos y pasos para la implementación)</p>	Plumones y papelotes
40 min	Nuestro primer Plan de trabajo interno	Elaborar el primer Plan de trabajo de carácter interno general para la institucionalización del enfoque de género	<p>Luego de tener mayor claridad sobre los pasos por seguir para la transversalización del enfoque de género, se procederá a la elaboración de un Plan de trabajo interno general que conducirá el procedimiento que se llevará a cabo con la comunidad educativa considerando los pasos contemplados en los LIG:</p> <p>Estamos diseñando un Plan interno que nos permita implementar los seis pasos junto a la comunidad educativa. Este documento interno nos permitirá contar con los recursos necesarios y las fechas claves</p> <p><b>Paso 1</b> Familiarización y organización del CODE</p> <p><b>Paso 2</b> Sensibilización a la comunidad educativa</p> <p><b>Paso 3</b> Autodiagnóstico institucional de género</p>	

			<p><b>Paso 4</b> Priorización de necesidades y mapeo de actores específicos</p> <p><b>Paso 5</b> Aprobación del plan de trabajo anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género</p> <p><b>Paso 6</b> Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances</p> <p>Se recomienda conformar tres grupos; cada uno trabajará dos pasos, tomando como referencia la siguiente matriz. Luego, se expondrá lo trabajado mediante papelotes en plenaria para recibir los aportes correspondientes. Al finalizar, se contará con el Plan de trabajo, el cual deberán remitir formalmente a la Dirección de la institución.</p> <p>(Para esta actividad, se sugiere tomar de referencia los fascículos 3 y 4.)</p> <table><tr><th>Actividad</th><th>Descripción</th><th>Tareas</th><th>Actores involucrados</th><th>Requerimientos</th><th>Responsables</th><th>Cronograma</th></tr><tr><td>¿Qué actividades nos proponemos realizar en este primer plan de Trabajo General, consignando los pasos de los LIG?</td><td>Se describe cada una de las actividades elegidas, para que cada persona tenga claro de qué se trata y para qué la elegimos.</td><td>Consignamos qué acciones debemos realizar para que cada una de las actividades se desarrolle como deseamos.</td><td>Describimos con quiénes debemos de contar para que la actividad y cada tarea se realicen como lo esperamos (nombres, cargos, institución, teléfono).</td><td>Especificamos, qué necesitaremos para la realización de cada actividad y tareas (materiales, logística, personal, dinero, gestión, donación, convenio, etc.).</td><td>Si bien muchas personas participarán, es importante señalar quién será la persona responsable de esta actividad y tareas. Se consigna nombre, apellido y cargo.</td><td>Debe expresar la duración de la tarea y actividad, así como fechas específicas y finales.</td></tr></table>	Actividad	Descripción	Tareas	Actores involucrados	Requerimientos	Responsables	Cronograma	¿Qué actividades nos proponemos realizar en este primer plan de Trabajo General, consignando los pasos de los LIG?	Se describe cada una de las actividades elegidas, para que cada persona tenga claro de qué se trata y para qué la elegimos.	Consignamos qué acciones debemos realizar para que cada una de las actividades se desarrolle como deseamos.	Describimos con quiénes debemos de contar para que la actividad y cada tarea se realicen como lo esperamos (nombres, cargos, institución, teléfono).	Especificamos, qué necesitaremos para la realización de cada actividad y tareas (materiales, logística, personal, dinero, gestión, donación, convenio, etc.).	Si bien muchas personas participarán, es importante señalar quién será la persona responsable de esta actividad y tareas. Se consigna nombre, apellido y cargo.	Debe expresar la duración de la tarea y actividad, así como fechas específicas y finales.																																			
Actividad	Descripción	Tareas	Actores involucrados	Requerimientos	Responsables	Cronograma																																														
¿Qué actividades nos proponemos realizar en este primer plan de Trabajo General, consignando los pasos de los LIG?	Se describe cada una de las actividades elegidas, para que cada persona tenga claro de qué se trata y para qué la elegimos.	Consignamos qué acciones debemos realizar para que cada una de las actividades se desarrolle como deseamos.	Describimos con quiénes debemos de contar para que la actividad y cada tarea se realicen como lo esperamos (nombres, cargos, institución, teléfono).	Especificamos, qué necesitaremos para la realización de cada actividad y tareas (materiales, logística, personal, dinero, gestión, donación, convenio, etc.).	Si bien muchas personas participarán, es importante señalar quién será la persona responsable de esta actividad y tareas. Se consigna nombre, apellido y cargo.	Debe expresar la duración de la tarea y actividad, así como fechas específicas y finales.																																														
30 min	Dinámica participativa “Identificando aliados”	Elaborar un mapeo de actores para identificar a las personas e instituciones que podrán sumarse en el proceso de transversalización del enfoque de género	<p>Luego de la elaboración del Plan de trabajo interno y de la lectura de los LIG, se tendrá mayor claridad para que, a partir de las necesidades, se pueda identificar a las personas, grupos o instituciones externas aliadas en este proceso, así como a los actores clave internos de la institución. Para este procedimiento, se puede contar como referencia la matriz del anexo <i>Matriz para la identificación de actores clave</i>. Se llenará de manera colectiva en plenaria.</p> <table><tr><th>Actores / Nombre</th><th>Colaboración</th><th>Intereses</th><th>Necesidades</th><th>Responsable</th><th>Contacto</th></tr><tr><td>Centro de Emergencia Mujer</td><td>Describir quién es el actor: en qué ámbitos trabaja, cuáles son sus objetivos institucionales y de qué forma van a contribuir a realizar las acciones estratégicas. Responde a la pregunta: ¿De qué forma van a colaborar?</td><td>Mencionar los aspectos que consideran que beneficiarán a los actores en caso de colaborar con la institución. Responde a la pregunta: ¿Qué motivación tienen los actores para colaborar con la institución?</td><td>Identificar cuáles son los requerimientos de los actores para solucionar los problemas identificados. Responde a la pregunta: ¿Qué recursos necesitan para colaborar en el logro de las acciones estratégicas?</td><td>Identificar al/la representante o persona responsable de las acciones interinstitucionales. Responde a la pregunta: ¿Con qué persona se realizarán las coordinaciones?</td><td>Colocar la dirección de la institución aliada identificada, el número de teléfono, el correo electrónico y otros datos para establecer el contacto.</td></tr><tr><td>ONG</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Hospital</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Estudiantes</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Docentes</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Directivos/as</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Administrativos/as</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	Actores / Nombre	Colaboración	Intereses	Necesidades	Responsable	Contacto	Centro de Emergencia Mujer	Describir quién es el actor: en qué ámbitos trabaja, cuáles son sus objetivos institucionales y de qué forma van a contribuir a realizar las acciones estratégicas. Responde a la pregunta: ¿De qué forma van a colaborar?	Mencionar los aspectos que consideran que beneficiarán a los actores en caso de colaborar con la institución. Responde a la pregunta: ¿Qué motivación tienen los actores para colaborar con la institución?	Identificar cuáles son los requerimientos de los actores para solucionar los problemas identificados. Responde a la pregunta: ¿Qué recursos necesitan para colaborar en el logro de las acciones estratégicas?	Identificar al/la representante o persona responsable de las acciones interinstitucionales. Responde a la pregunta: ¿Con qué persona se realizarán las coordinaciones?	Colocar la dirección de la institución aliada identificada, el número de teléfono, el correo electrónico y otros datos para establecer el contacto.	ONG						Hospital						Estudiantes						Docentes						Directivos/as						Administrativos/as						
Actores / Nombre	Colaboración	Intereses	Necesidades	Responsable	Contacto																																															
Centro de Emergencia Mujer	Describir quién es el actor: en qué ámbitos trabaja, cuáles son sus objetivos institucionales y de qué forma van a contribuir a realizar las acciones estratégicas. Responde a la pregunta: ¿De qué forma van a colaborar?	Mencionar los aspectos que consideran que beneficiarán a los actores en caso de colaborar con la institución. Responde a la pregunta: ¿Qué motivación tienen los actores para colaborar con la institución?	Identificar cuáles son los requerimientos de los actores para solucionar los problemas identificados. Responde a la pregunta: ¿Qué recursos necesitan para colaborar en el logro de las acciones estratégicas?	Identificar al/la representante o persona responsable de las acciones interinstitucionales. Responde a la pregunta: ¿Con qué persona se realizarán las coordinaciones?	Colocar la dirección de la institución aliada identificada, el número de teléfono, el correo electrónico y otros datos para establecer el contacto.																																															
ONG																																																				
Hospital																																																				
Estudiantes																																																				
Docentes																																																				
Directivos/as																																																				
Administrativos/as																																																				
	Cierre		<p>Se resume lo abordado en la reunión y, de acuerdo con el Plan de trabajo, se detalla lo que trabajarán para el siguiente paso.</p>																																																	

## Paso 2: Sensibilización a la comunidad educativa

Terminadas las jornadas de trabajo correspondientes al paso 1 y conforme a lo establecido en su primer Plan de trabajo interno, Marina, todo el equipo del CODE y las/los colaboradoras/es se organizarán para el desarrollo del segundo paso: sensibilización a la comunidad educativa. Saben que este tramo será fundamental, pues, a partir del conocimiento e interés que se produzca en la mayor cantidad de personas de la comunidad educativa, podrá iniciarse y sostenerse el proceso para la transversalización del enfoque de género. Por ello, deberán desarrollar una excelente campaña para la convocatoria a la primera asamblea institucional.

### Mapeo de actores internos para sensibilización

Para ello, será de mucha utilidad la Matriz de mapeo de actores que hicieron en el paso anterior. Los actores internos identificados en ella serán clave para ayudar a extender y asegurar una buena convocatoria para esta y las sucesivas actividades.

Marina, junto con el equipo del CODE y colaboradoras/es, han identificado a representantes estudiantiles por cada carrera de estudios, excepto la carrera de Mecánica Automotriz en la que no tenían un representante general; en este caso, mapearon a una estudiante delegada de un curso que cuenta con mucha representatividad y es muy entusiasta. Así, también, identificaron a las y los jefes de unidad y de recursos humanos, una profesora que es psicóloga y dicta algunos cursos en Enfermería, el responsable del área de bienestar, entre otros. Armaron un directorio con sus datos y se han dividido responsabilidades para ver quiénes se acercarán a hablar con cada persona.



## Campaña para la convocatoria a la primera asamblea: Sensibilización a la comunidad educativa

Para empezar, podemos preguntarnos lo siguiente: ¿qué tenemos que decir?, ¿quién debe decirlo?, ¿a quién debe dirigirse?, ¿a través de qué medios y con qué frecuencia?, ¿en qué contexto? y ¿qué respuesta queremos provocar? Con ello, podremos partir del siguiente esquema para desarrollar nuestra primera estrategia comunicacional:

<b>Objetivo</b>	Determinar qué queremos conseguir, qué se busca lograr y cuáles son nuestros objetivos
<b>Población objetivo</b>	Determinar a quiénes vamos a dirigir nuestra estrategia, información importante pues condiciona tanto los canales por utilizar como el propio mensaje que vamos a transmitir
<b>Tema central</b>	Determinar cuál es la idea principal y las ideas específicas que queremos transmitir, así como las formas: ¿se presentará de manera coloquial y cotidiana o de manera formal y técnica?, ¿de manera problemática o positiva? Sabemos que podemos elegir más de una idea, aunque sean antagónicas; esto dependerá de la población a la cual nos queremos dirigir.
<b>Medios</b>	Seleccionar los medios apropiados y su frecuencia de utilización (virtual, físico, ambos). Para ello, será bueno saber lo siguiente: ¿qué herramientas se han utilizado hasta ahora en la comunicación institucional?, ¿con cuáles cuenta la institución?, ¿qué es lo que ha funcionado y qué es lo que no ha funcionado hasta ahora en cuanto a comunicación?, ¿cuáles son las principales dificultades a las que nos enfrentamos (falta de motivación, de recursos humanos o materiales, de conocimientos, de cultura participativa, etc.)? Por ejemplo, si fuera principalmente virtual, tendríamos que identificar los canales institucionales, plataforma institucional, redes sociales, banners, rompecabezas, memes, videos, videos de Tiktok, etc.)
<b>Recursos</b>	Determinar qué necesitamos para implementarla (económico, tecnológico, humano). Es importante recordar que estas acciones están incluidas en el Plan de trabajo interno que el CODE alcanzó a la Dirección y que esta deberá ayudar a garantizar que se realicen exitosamente.
<b>Ejecución y medición</b>	Desarrollar la estrategia y, luego, evaluar su funcionamiento para mejorarla

Luego de pasar por estas reflexiones, lo que Marina, junto con el CODE y colaboradoras/es, acordaron en el Plan de Trabajo fue lo siguiente:

**1. Objetivo:** diseñar una campaña de comunicación para la convocatoria a una asamblea donde se logre por lo menos, el x% de participación de cada estamento: docente, estudiante, administrativo, representativos de todas las carreras

**2. Población objetivo:** estudiantes, docentes y administrativos de la institución

**3. Tema central:** importancia (y beneficio) de construir juntas y juntos la incorporación del enfoque de género en nuestra institución. Para ello, se trabajará, principalmente, la siguiente información:

- ¿Qué es el CODE, en qué nos beneficia y cómo acudo a él?
- Generación de interés sobre la temática de género
- Información sobre desigualdades basadas en género y violencia de género en la región
- El objetivo de la asamblea, día, fecha, hora, lugar y modalidad

**4. Medios:** utilizarán medios formales, como memorándum de convocatoria que enviará la/el director/a de la institución; medios virtuales, correo institucional, plataforma institucional y redes sociales, donde publicarán banners, videos, etc., y carteles y papelotes para la difusión física en la institución. Todo ello será acompañado de la difusión boca a boca, entrando a los salones presencial o virtualmente.

**5. Recursos:** identificar de qué manera las personas encargadas del área comunicacional y/o de manejo de redes en la institución deben colaborar, así como las habilidades del equipo del CODE: algunas querrán investigar para obtener la información, otras podrán hacer bocetos, y otras podrán elaborar materiales, entrar a salones, redactar documentos, etc.

**6. Ejecución y medición de impacto:** será muy importante que, durante y después de la implementación, se pueda ir evaluando y mejorando el resultado de las acciones contempladas en el Plan.



### **Flyer informativo sobre el CODE:**

**Objetivo:** Informar a la comunidad educativa sobre el CODE, su significado, organización y finalidad

**Ideas clave:** Mencionar que el CODE es el “Comité de Defensa del Estudiante”, cuya finalidad es velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevención y atención en casos de acoso, discriminación, entre otros.

Lo conforma un personal docente, uno administrativo y dos estudiantes titulares y sus respectivos accesitarios o suplentes, garantizando que 4 sean mujeres y 4 hombres; es decir, debemos usar el criterio de paridad.

Mencionar sus principales funciones

**Forma de difusión:** El *flyer* será difundido en grupos de WhatsApp, Facebook, Instagram, en la web institucional, y mediante impresión de afiches y volantes.



### **Flyer de sensibilización en género:**

**Objetivo:** Sensibilizar a la comunidad educativa sobre el enfoque de género

**Ideas clave:** Presentar información diversa sobre algún problema que afecta, de manera diferenciada, a hombres y mujeres. Por ejemplo, se pueden incluir datos sobre la diferencia de sueldos en determinadas profesiones tradicionalmente asignadas a los hombres. Se debe vincular la información al contexto de la institución educativa y reafirmar la importancia de implementar el enfoque de género en la comunidad educativa. Asimismo, es importante convocar a la asamblea para el autodiagnóstico.



**Forma de difusión:** El *flyer* será difundido en grupos de WhatsApp, Facebook, Instagram, en la web institucional, y mediante impresión de afiches y volantes.

### **Flyer de convocatoria a primera asamblea: autodiagnóstico**

#### **Objetivo:**

Informar a la comunidad educativa sobre el objetivo e importancia de la asamblea.

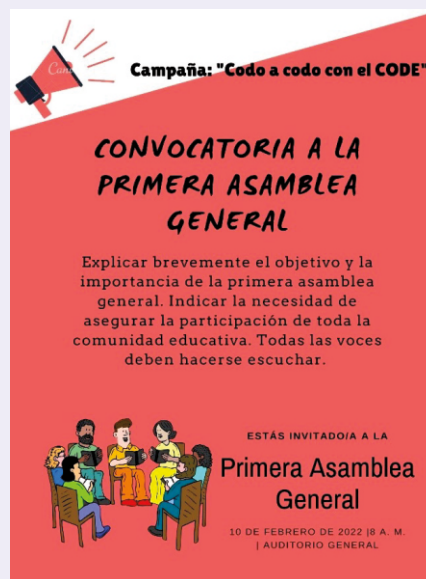
#### **Ideas clave:**

En este afiche, se debe indicar que el objetivo central de la asamblea es la realización de un autodiagnóstico que implica identificar los problemas que afectan, de forma diferenciada, a mujeres y hombres en la institución educativa.

Se debe remarcar la importancia de la participación de todos los estamentos de la institución porque “todas las voces deben hacerse escuchar”.

#### **Forma de difusión:**

El flyer será difundido en grupos de WhatsApp, Facebook, Instagram, en la web institucional, y mediante impresión de afiches y volantes.



### **Primera asamblea de sensibilización a la comunidad educativa**

Mientras se desarrolla la campaña para la convocatoria, el CODE y colaboradoras/es se reúnen para diseñar la Matriz de programación de la primera asamblea para la sensibilización a la comunidad educativa. Se les ha ocurrido utilizar las dinámicas que ya conocen sobre género y que las trabajaron en el paso 1. Sin embargo, también podría pasar que el Centro de Emergencia Mujer u otra institución identificada en el mapeo de actores, se comprometa a facilitar algunas dinámicas que permitan trabajar en la sensibilización a la comunidad educativa.

Por otro lado, saben que, en esta asamblea, deberán revisar y aprobar la propuesta de Declaración de Principios, así como el Plan de trabajo interno general, con los pasos por seguir para el proceso de transversalización del enfoque de género en la institución. Finalmente, culminarán la jornada convocando a la segunda asamblea que será dedicada a desarrollar el autodiagnóstico de género.



Luego de una reunión de trabajo para el diseño, obtienen la siguiente matriz.

### Matriz de programación de la primera asamblea: Sensibilización a la comunidad educativa

Duración	Actividad	Objetivo	Desarrollo de la actividad	Recursos
5 min	Registro de asistencia	Consignar la participación	<p>Se entrega una hoja (o <i>link</i>) para el registro de asistencia, en la cual se considera nombres completos, representación o cargo (estudiante, docente o administrativo), carrera profesional (año o semestre que cursa), correo electrónico personal e institucional, número de celular y firma.</p> <p>Verificar la participación del equipo responsable: miembros titulares y suplentes del CODE, así como de los actores claves que se hayan invitado (jefes de unidad académica, responsable de bienestar, representante del Centro Emergencia Mujer, etc.).</p>	Registro de asistencia
10 min	Bienvenida Presentación del taller	Explicar el propósito de la jornada, y brindar un clima cálido, de confianza y motivación	<p>Se inicia con las palabras del director o directora. En caso se cuente con la presencia de una persona del Centro Emergencia Mujer u otra entidad colaboradora, también se la presenta para que dé unas palabras.</p> <p>Un/a facilitador/a dará la bienvenida a las personas asistentes y presentará el objetivo de la reunión: generar un espacio de encuentro para construir un sentido de identidad en torno a la implementación del enfoque de género en la institución.</p> <p>Podrán presentar un ppt que incluya, por lo menos, las ideas principales de los LIG (el marco normativo PNIG, objetivo de la transversalización del enfoque de género, así como estadísticas de desigualdades y violencias en su región y a nivel nacional).</p>	PPT
10 min	Dinámica participativa: "Saludándonos"	Iniciar la asamblea, de forma lúdica, propiciando la integración	<p>Estando todos de pie y en círculo, se les pide que se formen en 3 grupos: uno de estudiantes, otro de docentes y otro de administrativo. Se les da un tiempo para que organicen una forma de presentación grupal y se celebra con palmas a cada grupo. La persona que facilita pide la opinión de los otros grupos respecto a las presentaciones. Se pregunta cómo se sintieron y si les agradó, así como de qué se han dado cuenta. Se cierra la reflexión pensando en la comunidad educativa, la importancia de cada actor y su aporte diverso y diferenciado, y el trabajo conjunto.</p> <p>A continuación, la persona que facilita pide que caminen todas y todos por donde desean, pero, en el marco del círculo que se ha conformado con las sillas. Luego, cuando suene la palmada,</p>	Mínimo 8 participantes

			se juntarán con la persona más cercana y se saludarán con los ojos. Proseguirán caminando y, luego de encontrar a su nueva pareja, se saludarán con las manos, luego con los pies, la cadera, el hombro, la cabeza y, finalmente, con un abrazo. En cada encuentro dirán su nombre, representación o cargo, carrera y cómo se sienten. Al terminar, se recogerá 2 o 3 comentarios respecto a cómo se sintieron y de qué se pudieron dar cuenta. Se puede resaltar la diferencia en los saludos entre los hombres y mujeres, y otras diferencias, como encontrarse entre pares (estudiantes, docentes, administrativos), etc.	
40 min	Dinámica participativa: "La Mochila"	Trabajar sobre la construcción de estereotipos que generan desigualdades y violencias	<p>La persona que facilita solicita un voluntario (hombre), se le indica que él se ubicará al centro del círculo (de sillas) y será el que cargue la mochila. Cada participante irá incorporando algún objeto en la mochila (se indica que todo objeto será devuelto al finalizar la actividad). La persona facilitadora menciona que nuestra historia ha estado llena de creencias alrededor del sexo con el cual hemos nacido. Luego, invita a las y los participantes a recordarlas. Se empieza narrando una historia: <i>"Él es Fulanito. Está en la barriga de su mamá y todas y todos están muy contentas/os por su llegada. Al cuarto mes, por fin, saben qué será hombre. Desde ese momento, los papás empiezan a imaginarse cómo será, qué carácter tendrá y a quién se parecerá. La familia empieza a comprar regalos: la ropita, los juguetes, el cuarto entero será azul porque será hombrecito"</i>.</p> <p>Luego, se les pide que participen señalando algún "mandato" que ellos y ellas han escuchado o que conocen, aunque no necesariamente están de acuerdo con este. Dado que el primer voluntario es hombre, la persona que facilita inicia con "los hombres no lloran" como primer mandato e introduce un objeto que lo represente (puede ser cualquier objeto: cuaderno, cartuchera, lapicero, papeles doblados, etc.). El objetivo es que cada mandato sea representado con algo concreto que pueda ir llenando la mochila. Luego, se llama a que todas/os las/os demás puedan empezar a decir otros mandatos sociales que ellas/os hayan escuchado con respecto al sexo del voluntario. Después, se repite lo mismo con una voluntaria del sexo femenino. Recordemos que, en ambos casos, debemos tratar de pasar por distintas edades y los mandatos que se atribuyen a cada una de ellas. Reflexionamos, finalmente, sobre lo que significan realmente los roles de género en nuestra sociedad.</p> <p>Mandatos que debemos mencionar nosotras/os en caso no salgan en el grupo.</p>	Hojas blancas A4, lapiceros, papelógrafos, plumones, <i>masking tape</i>

			<p>Hombre: Los hombres no lloran, el sexo fuerte, tiene que ser "caballero", son buenos en los números, los hombres son la cabeza de la familia, los hombres no pueden mostrar debilidad.</p> <p>Mujer: El sexo débil, debe ser una buena madre, para casarse al menos debe saber cocinar, una mujer está "realizada" cuando tiene hijos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La dinámica de la mochila permite identificar lo que se hace como hombre o mujer y que está "normalizado", y tener un acercamiento de lo que la sociedad percibe sobre lo que debe "hacer" un hombre y una mujer.</li> <li>2. Clarificar que "género" es un conjunto de roles contruidos por la sociedad que se asignan desde el nacimiento a los hombres y mujeres, y, por lo tanto, la construcción del rol de tu sexo es social. En dicha construcción, influyen los medios de comunicación, la escuela, las políticas públicas, etc.</li> </ol> <p>Podemos reflexionar a partir de las siguientes preguntas: ¿de qué manera esta asignación de roles contribuye a lo que las mujeres u hombres aspiramos como personas, al ejercicio igualitario de nuestros derechos? ¿de qué manera estos estereotipos construyen y alimentan relaciones de violencia, sobre todo hacia la mujer? Se cierra la actividad reflexionando sobre cómo las desigualdades de género se expresan en nuestra institución. Finalmente, se presenta un ppt en el que se expresa, a través de información y cifras, las desigualdades, brechas, y violencia nacional y local. En caso se cuente con información desagregada por sexo a nivel institucional, también se expondrá: cantidad de hombres y mujeres por cada carrera, puestos jerárquicos, etc.</p>	
40 min	Dinámica participativa: "Declaración de Principios"	Revisar, analizar y aprobar la Declaración de Principios	<p>La persona que facilita señala lo que los LIG indican en relación con la obligatoriedad de la aprobación de una Declaración de Principios, como hito o punto de partida del proceso de transversalización del enfoque de género. Se explica en qué consiste una Declaración y qué es lo que se espera (la suscripción de todo integrante de la comunidad educativa). Mediante un ppt. se presenta el Modelo de Declaratoria de Principios, que se divide en 5 partes.</p> <p>Se conforman 5 grupos. Cada grupo debe estar integrado por los diversos actores: estudiantes, docentes y administrativos. Se entrega dos copias físicas a cada uno (adicionalmente, se entrega la Declaración de Principios de manera digital a todos los y las participantes).</p> <p>Cada grupo deberá leer, analizar y entender lo que señala la parte que le ha tocado, mostrar su conformidad o discrepancia y hacer los ajustes o complementos necesarios en un papelote,</p>	Papelote y 10 plumones

			<p>para luego exponerlos en plenaria.</p> <p>Luego de la exposición de cada grupo y de los aportes recibidos, se procede a aprobar en la asamblea cada una de las partes y, con ello, la versión final de la Declaración de Principios.</p>	
40 min	Dinámica participativa: "Transversalización del enfoque de género: Nuestro Plan de trabajo interno"	Revisar los pasos por seguir para la transversalización del enfoque de género y aprobar el Plan de trabajo.	<p>Se presenta, a través de un PPT, los pasos por seguir para la transversalización del enfoque de género, de acuerdo con los LIG. Se explica cada uno de ellos, y se visibilizan los objetivos y la participación requerida.</p> <p>Luego de ello, se presenta el Plan de trabajo interno general poniendo énfasis en los actores, responsabilidades y cronograma.</p> <p>En plenaria, buscarán identificar dudas, discrepancias e interrelaciones en común, y las funciones y objetivos de los pasos para la transversalización del enfoque de género en la institución.</p> <p>(Para el desarrollo de esta parte, se puede utilizar los fascículos 2 y 3 de la presente Guía, con la finalidad de resumir con claridad sus funciones, objetivos y pasos para su implementación).</p>	PPT, equipos, papelotes, plumones, cinta masking
30 min	Dinámica participativa de cierre: "La tela de araña"	Fomentar el sentido de pertenencia y de comunidad, así como de responsabilidad y compromiso con los objetivos	<p>En círculo, la persona participante que inicia la dinámica toma el rollo, dice una palabra que exprese lo más significativo de lo experimentado en la asamblea, un aprendizaje o con qué se va. Al terminar, debe lanzar el rollo (sin que se caiga o rompa) a la persona que se encuentre al otro extremo de ella (no puede dárselo a la persona que esté a su costado). Mientras la dinámica continúa, se irá formando una tela de araña.</p> <p>Luego de que todas las personas culminaron su participación, quien facilita promueve la reflexión en torno a los sentires, experiencias y motivaciones, y a la relevancia de mantener la unidad en lo que están emprendiendo, fomentando responsabilidad, pertenencia y sentido de comunidad.</p> <p>Se convoca a la segunda asamblea para la elaboración del autodiagnóstico de género, de acuerdo con el cronograma del Plan de trabajo.</p> <p>(Se puede aprovechar para conformar comisiones de apoyo para los siguientes pasos y actividades, como difusión, coordinación con actores externos, etc., convocando a estudiantes, administrativos y docentes).</p>	Rollo de lana

Ya listos con la matriz, se distribuyen responsabilidades para poder implementarla, por ejemplo, elaborar y gestionar formalmente la separación del ambiente adecuado, laptop, proyector, materiales de escritorio, etc., asimismo quién será responsable de cada actividad de la Matriz de programación, entre otros. Es importante que, si se cuenta con la participación de actores externos que apoyarán en el desarrollo de la sesión, queden claras las funciones y requerimientos.

Marina, el CODE y colaboradoras/es se encuentran listos y emocionadas/os esperando que llegue el día planificado. Hasta entonces, deberán coordinar y gestionar con tiempo cada una de las actividades.

Será crucial que logren la participación del director o directora, así como de la persona invitada para desarrollar la sensibilización en enfoque de género. En este último caso, se puede omitir la dinámica de “la mochila”, “mi personaje favorito” o “conociendo sobre el enfoque de género” y reemplazarlas por las que la persona invitada desarrolle con la misma finalidad. Asimismo, es importante contar con el material logístico necesario, lo cual deberá ser garantizado por la Dirección.

Para el día de la asamblea, es importante que puedan hacer el registro fotográfico o fílmico de la misma.



## Paso 3: Autodiagnóstico institucional de género

Marina, todo el equipo del CODE y colaboradoras/es sienten alegría y optimismo por lo que vienen consiguiendo. Saben que la primera asamblea general de sensibilización a la comunidad educativa tuvo éxito gracias a la colaboración de aliados/as internos/as y externos/as.

Para ello, identificaron a los actores clave y diseñaron una campaña comunicacional que despertó el interés general. De esa forma, la primera asamblea contó con la asistencia de estudiantes, administrativos, docentes y directivas/os, quienes participaron activamente en el debate sobre género, elaboraron el plan de trabajo interno y suscribieron su “Declaración de Principios”.



Ahora, les corresponde dar un paso trascendental en la transversalización del enfoque de género en su institución. Este paso consiste en que las y los integrantes de su institución analicen su problemática desde una perspectiva de género. Es decir, la comunidad educativa, con los “lentes de género bien puestos”, debe reunirse en una segunda asamblea para identificar y priorizar los principales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, y proponer acciones estratégicas para solucionarlos. Para lograrlo, revisan el Paso 3 de la Guía, donde encuentran las herramientas para desarrollar la segunda asamblea para llevar a cabo el autodiagnóstico institucional de género.

### Campaña para la convocatoria a la segunda asamblea

Para la convocatoria a la segunda asamblea, Marina junto con todo el equipo del CODE y colaboradoras/es toman en cuenta el esquema planteado en el Paso 2 para la estrategia comunicacional. Además, consultan a las/los jóvenes integrantes del CODE sobre algunas ideas frescas para llegar mejor a la comunidad educativa. Ellos/as saben que los mensajes se difunden rápidamente por redes sociales y sugieren una campaña mediante videos que se harán virales en la comunidad educativa a través de las redes como TikTok, YouTube, WhatsApp, Instagram y Facebook. Por lo tanto, luego de una reunión de coordinación, elaboran el siguiente plan de trabajo para la segunda campaña comunicacional:

**1. Objetivo:** diseñar una campaña de comunicación audiovisual para la convocatoria a la segunda asamblea donde se logre, por lo menos, el x% de participación de cada estamento: docente, estudiante y administrativo representativos de todas las carreras.

**2. Población objetivo:** estudiantes, docentes y administrativos de la institución

**3. Tema central:** importancia (y beneficio) de construir juntas y juntos la incorporación del enfoque de género en nuestra institución y convocatoria a la segunda asamblea para el autodiagnóstico institucional de género. Para ello, se trabajarán los siguientes objetivos:

- Informar a la comunidad educativa sobre el CODE, su significado, organización y finalidad
- Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la violencia de género en el espacio educativo
- Destacar la importancia de transversalizar el enfoque de género para alcanzar los objetivos como país y la responsabilidad



institucional de cumplir la normativa del Ministerio de Educación

- Informar sobre objetivo de la segunda asamblea, día, fecha, hora, lugar y modalidad.

**4. Medios:** se realizará mediante un video al estilo “TikTok” que será difundido a través de las principales redes sociales de la comunidad educativa, como TikTok, YouTube, WhatsApp, Instagram y Facebook.

**5. Recursos:** se contará con la asesoría de colaboradoras/es que manejen las redes sociales y tengan conocimiento de creación de contenidos audiovisuales. Además, pueden contar con la colaboración de aliadas/os externas/os (CEM, ONG) para incluir información sobre las desigualdades de género.

**6. Ejecución y medición de impacto:** es importante que el video sea validado en una muestra para conocer si el mensaje llega de forma clara y cumple su objetivo. Además, se hará un seguimiento para verificar en qué medida se está difundiendo y está siendo visualizado por la comunidad educativa.

Para esta campaña audiovisual, las/los jóvenes deben convocar a los actores clave de la institución, de los distintos estamentos (estudiantes, administrativos/as y docentes), quienes darán los mensajes a modo de diálogos. En algunos casos, podrán incluir una coreografía fresca y divertida por pareja (hombre y mujer), que consiste en darse el codo, mencionar las ideas clave y bailar un tema de moda, de tal forma que se comuniquen los siguientes mensajes:

### **Video 1: ¿Sabías que nuestra institución ya cuenta con un CODE?**

**Objetivo:** informar a la comunidad educativa sobre el CODE, su significado, organización y finalidad

**Ideas clave:** se menciona que el CODE es el “Comité de Defensa del Estudiante”, cuya finalidad es velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevención y atención en casos de hostigamiento, discriminación, situaciones que impliquen desigualdades basadas en el género. Se describen sus principales funciones y se brindan los canales de atención para que las y los estudiantes puedan acudir al CODE en caso de presentar alguna situación de discriminación o violencia. Asimismo, se informa que se realizó una primera asamblea, donde se suscribió una “Declaración de Principios” y se invita a sumarse a la segunda asamblea para el autodiagnóstico de género.



**Más información:** consultar el Fascículo 2, “¿Qué es el CODE?”

**Al finalizar:** mencionar la convocatoria a la segunda asamblea general: día, hora, lugar y agenda de la reunión.

### **Video 2: ¿Sabías que la violencia de género es uno de los problemas sociales más graves que afecta a nuestra sociedad?**

**Objetivo:** sensibilizar a la comunidad educativa sobre la violencia de género

**Ideas clave:** el mensaje debe estar orientado a brindar algunas cifras que hagan visible el problema de la violencia de género. Por ejemplo, se puede mencionar que, según la ENDES (2020), el 54,8% de las mujeres de 15 a 49 años, alguna vez en su vida, fue víctima de algún tipo de violencia (psicológica, verbal, física o sexual) ejercida alguna vez por su esposo o compañero. A esta grave situación, se suman las brechas laborales que generan, por ejemplo, que el 29,1% de mujeres entre 14 y 29 años no dispongan de ingresos propios y dependan económicamente de un hombre. Además, en el caso de las mujeres con ingresos económicos, el promedio de sus ingresos en el periodo de octubre 2020 y septiembre 2021 fue menor al de los hombres en S/ 409.6 (INEI, 2021).

**Más información:** <https://observatorioviolencia.pe/>

**Al finalizar:** mencionar la convocatoria a la segunda asamblea general: día, hora, lugar y agenda de la reunión.

### **Video 3: ¿Sabías que todas las instituciones educativas de educación superior debemos incorporar el enfoque de género al 2030?**

**Objetivo:** destacar la importancia de transversalizar el enfoque de género para alcanzar los objetivos como país y la responsabilidad institucional de cumplir la normativa del Ministerio de Educación

**Ideas clave:** colocar información sobre desigualdades basadas en género para justificar la necesidad de transversalizar el enfoque en la institución. Por ejemplo, pueden mencionar las dificultades que tuvieron las mujeres, durante la pandemia, para estudiar y hacer el teletrabajo remunerado mientras realizaban el trabajo en el hogar, labores de cuidado y tareas domésticas. Se puede invitar a una estudiante, una docente y una administrativa para que brinden sus testimonios. Luego, deben

mencionar que la transversalización del enfoque de género ayudará a mejorar la convivencia, brindará más oportunidades a las mujeres para acceder a mejores condiciones y permitirá a la institución posicionarse como líder en el cumplimiento de la normativa sobre género en la región. Asimismo, deben hacer énfasis en que el plan de trabajo anual de género que se aprobará en la segunda asamblea será remitido al Ministerio de Educación para dar cumplimiento a los Lineamientos en Género.

**Más información:** consultar el documento titulado “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico – Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”, disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rmv-n-044-2020-minedu.pdf>

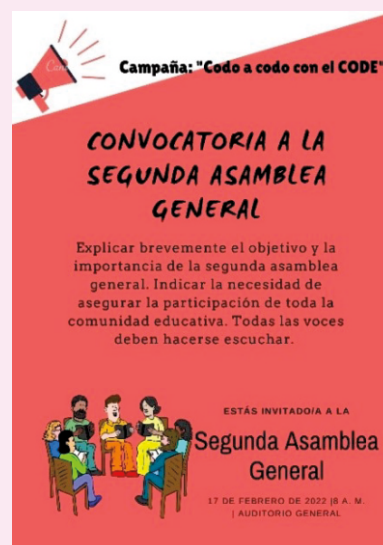
**Al finalizar:** mencionar la convocatoria a la segunda asamblea general: día, hora, lugar y agenda de la reunión.

## Nota

Para la convocatoria a la Segunda Asamblea General para el Autodiagnóstico de Género, también, se pueden emplear flyers, similares a los utilizados en la primera campaña comunicacional, que podrán difundirse en redes sociales, y mediante la impresión de afiches y volantes. Para el diseño y distribución de estos afiches, debe seguirse una ruta similar a la presentada en el Paso 2, “Campaña para la convocatoria a la primera asamblea”.

Con esta doble estrategia, se puede garantizar una mayor participación de la comunidad educativa.

¡Sólo se requieren muchas ganas y creatividad!



## Diseño e implementación de la Segunda Asamblea General de Autodiagnóstico de Género

Luego de realizar una campaña comunicacional exitosa, viralizada en las redes sociales con la ayuda y entusiasmo de las y los jóvenes, Marina, todo el equipo del CODE y colaboradoras/es necesitan planificar la segunda asamblea para que se cumplan los objetivos propuestos para la transversalización del enfoque de género en la institución. Ya saben que cuentan con un equipo humano capaz de llevar adelante una asamblea general y ya conocen qué estrategias funcionan y cuáles debe descartar.



Por lo tanto, se reúnen para hacer la planificación de la asamblea. Luego de revisar el Fascículo 3, concluyen que el objetivo central de esta Segunda Asamblea General es: ***“Elaborar un autodiagnóstico institucional de género que incluya las causas y consecuencias de los problemas y las alternativas de solución”***. De esta forma, luego de realizar una lluvia de ideas para desarrollar adecuadamente la segunda asamblea, redactan en un papelote las siguientes consideraciones:

- Es importante que esta asamblea se realice inmediatamente después de la anterior (evitar que transcurran más de 7 días entre asambleas).
- Es necesario garantizar la asistencia de la mayor cantidad de personas provenientes de todos los estamentos de la institución educativa, es decir, estudiantes, personal administrativo, docentes y directivos/as.
- Se debe contar con un espacio amplio, ventilado y bien iluminado, con asientos disponibles para los/as asistentes.
- La asamblea es un espacio de construcción y diálogo, con intereses diversos y puntos de vista variados, dependiendo del lugar que ocupen en la institución, y es usual que los/as directivos/as, por las características de su cargo, puedan tener más predisposición a participar, a diferencia de las/los estudiantes y administrativos/as. Por lo tanto, las personas a cargo de la asamblea deben promover

la participación de todos/as por igual.

- El equipo de logística llegará 30 minutos antes de iniciar la asamblea para revisar el correcto funcionamiento de los equipos, la iluminación y la ambientación del local. Dos personas del equipo de logística deben ubicarse a la entrada del local para registrar la asistencia de las y los participantes.

Asimismo, se distribuyen las tareas y designan las siguientes responsabilidades: 4 personas se encargarán de la difusión del evento, 4 serán responsables de logística, 2 responsables de la facilitación (hombre y mujer) y, en la medida de lo posible, 1 especialista en género externo/a de apoyo para guiar las plenarias y motivar la reflexión (aliada/o del CEM o de una ONG). Finalmente, titulan a la segunda asamblea ***“Identificando las desigualdades de género en nuestra comunidad educativa”*** y diseñan la siguiente matriz:

Duración	Actividad	Objetivo	Desarrollo de la actividad	Recursos
5 min	Bienvenida Presentación del taller	Presentar la sesión y recordar los acuerdos de convivencia para el adecuado desarrollo de la asamblea	<ul style="list-style-type: none"> <li>El/la director/a debe brindar unas palabras de bienvenida y motivación a los/as participantes.</li> <li>En caso de que se haya invitado a una aliada/o externa (ONG, CEM), se hará la presentación y se le pedirá que brinde algunas palabras.</li> <li>Un/a facilitador/a dará la bienvenida a los/as participantes, recordará brevemente los acuerdos tomados en la asamblea anterior (incluyendo los acuerdos de convivencia para la realización de la asamblea), y presentará el nombre y objetivo de la sesión, que estará en diapositivas.</li> </ul>	Diapositivas, equipo multimedia, papelote, plumones
10 min	Dinámica de animación: “Orden en la fila”	Movilizar a los/as participantes y reflexionar sobre el reconocimiento de las diferencias y el trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mediante la técnica de conformación de grupos llamada “Los botes salvavidas” (anexo 1), el/la facilitador/a conforma 4 grupos, con integrantes diversos (edades, cargos, sexo, tamaños). Luego, con ayuda del/la otro/a facilitador/a, dibujan 4 líneas en el suelo (pueden emplear cinta <i>masking tape</i> o hacer el dibujo con tiza blanca).</li> <li>A continuación, el/la facilitador/a les indica que cada grupo debe ordenarse en una de las cuatro filas, según tamaño, con los/as integrantes más altos/as al último. Les menciona que estén bien atentos/as a las condiciones que deben cumplir para ordenarse sin dejar de pisar la línea y en el menor tiempo posible.</li> </ul>	Cinta <i>masking tape</i> o tiza blanca

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Se les indica que se ordenarán, de adelante hacia atrás, primero, por orden alfabético de sus nombres; luego, por edades; y, finalmente, su fecha de nacimiento. El/la facilitador verifica si los grupos cumplen adecuadamente con la tarea.</li> <li>Se reflexiona sobre la importancia del trabajo coordinado en equipo, de conocerse, apoyarse, teniendo claro el objetivo, comprendiendo nuestras similitudes y diferencias para lograr nuestras metas.</li> </ul>	
20 min	Presentación del modelo conceptual	Explicar los conceptos esenciales para la elaboración del autodiagnóstico de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>El/la facilitador/a explica con un ppt el modelo conceptual para la transversalización del enfoque de género y desarrolla cada una de las dimensiones y momentos (ver fascículo 3) con la finalidad de orientar el autodiagnóstico institucional de género.</li> <li>Se pueden emplear los siguientes ejemplos para comprender mejor las desigualdades basadas en género, en función a las dimensiones y momentos del modelo teórico: <ol style="list-style-type: none"> <li>“En nuestra institución, suelen contratar, exclusivamente, a profesores hombres para carreras como Mecánica Automotriz.” (Gestión Institucional)</li> <li>“En el aniversario de la institución, se hace un concurso de belleza donde las chicas son valoradas principalmente por su apariencia física.” (Cultura Institucional)</li> <li>“En las clases, los profesores, mayormente, prestan atención y valoran los comentarios de los estudiantes hombres por encima de las opiniones de las mujeres.” (Formación Igualitaria e Integral)</li> <li>“Cuando se promocionan nuestras carreras en los procesos de admisión, en carreras como Mecánica Automotriz, usualmente, se difunden imágenes de hombres y no de mujeres.” (Ingreso)</li> <li>“Este año, muchas estudiantes mujeres desertaron porque la institución no les brindó oportunidades para conciliar sus estudios con el trabajo en el hogar o fuera de él.” (Permanencia)</li> <li>“Nuestra institución tiene convenios con empresas para hacer prácticas preprofesionales donde, mayormente, se convocan a hombres más que a mujeres.” (Egreso)</li> </ol> </li> </ul>	Diapositivas, equipo multimedia

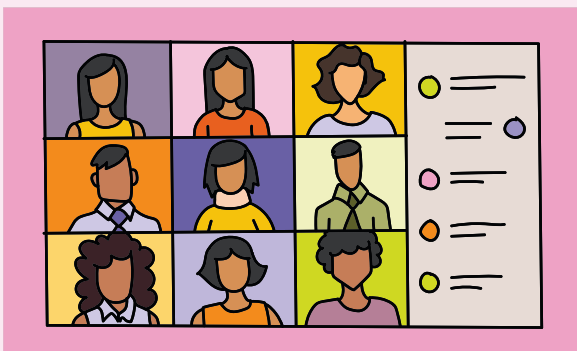
90 min	Elaborando el autodiagnóstico: <b>Momento 1</b>	Identificar los problemas institucionales vinculados al género con sus causas y consecuencias	<ul style="list-style-type: none"><li>La persona que facilita solicita que los/as participantes se agrupen en tres equipos: 1) de estudiantes, 2) administrativos/as y 3) docentes-directivos/as. Se les indica que serán los grupos que trabajarán en esta primera parte.</li><li>Se reparte a cada grupo plumones, papelotes y 6 tarjetas de distintos colores, una por cada dimensión y momento. Luego de reflexionar y debatir, identificarán y anotarán, en cada tarjeta, problemas de la institución vinculados a desigualdades de género para cada una de las dimensiones y momentos del modelo conceptual para la transversalización del enfoque de género.</li><li>A continuación, se les indica que escojan los 4 problemas que consideren prioritarios e identifiquen, como mínimo, dos causas y dos consecuencias de los mismos. Una vez identificados, deben anotarse en las tarjetas para presentarlos en plenaria con la siguiente estructura:</li></ul> <div><p>Problemas vinculados al género: Grupo</p><table><tr><td>CONSECU E1</td><td>CONSECU E2</td><td>CONSECU E3</td><td>CONSECU E4</td></tr><tr><td>PROBLEM A1</td><td>PROBLEM A2</td><td>PROBLEM A3</td><td>PROBLEM A4</td></tr><tr><td>CAUSAS 1</td><td>CAUSAS 2</td><td>CAUSAS 3</td><td>CAUSAS 4</td></tr></table></div>	CONSECU E1	CONSECU E2	CONSECU E3	CONSECU E4	PROBLEM A1	PROBLEM A2	PROBLEM A3	PROBLEM A4	CAUSAS 1	CAUSAS 2	CAUSAS 3	CAUSAS 4	Papelotes, tarjetas, plumones, cinta masking tape
CONSECU E1	CONSECU E2	CONSECU E3	CONSECU E4													
PROBLEM A1	PROBLEM A2	PROBLEM A3	PROBLEM A4													
CAUSAS 1	CAUSAS 2	CAUSAS 3	CAUSAS 4													
			<ul style="list-style-type: none"><li>A partir de la presentación, se comparten puntos de vista sobre la pertinencia de los problemas y se agrupan aquellos que se repiten o están relacionados.</li><li>El producto de esta actividad es una lista conjunta con los problemas priorizados denominada "Problemas vinculados al género en nuestra institución". Se debe procurar que se cuenten con, al menos, un problema por cada dimensión y momento (la lista conjunta debe contener, por lo menos, 12).</li></ul>													



15 min	Descanso y refrigerio			
90 min	Elaborando el autodiagnóstico: <b>Momento 2</b>	Agrupar los problemas identificados según las dimensiones y momentos del modelo, y plantear acciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>El/la facilitador/a utilizará la técnica de conformación de grupos denominada "Los botes salvavidas", con una modificación. En la parte final dará la siguiente consigna: <i>"Han llegado 6 botes salvavidas que deben contar, en lo posible, con un número similar de estudiantes, docentes / directivos y personal administrativo, procurando que los grupos sean paritarios (similar cantidad de hombres y mujeres)"</i>. De esta manera, se conforman 6 grupos mixtos, cada uno con estudiantes, administrativos y docentes/directivos.</li> <li>El/la facilitador/a entrega papelotes y tarjetas mencionando que cada grupo trabajará con una dimensión y momento del modelo conceptual: G1: Gestión, G2: Cultura, G3: Formación, G4: Ingreso, G5: Permanencia y G6: Egreso. Deben identificar y seleccionar de la lista de los, por lo menos, 12 "Problemas vinculados al género en nuestra institución", los que corresponden a la dimensión o momento que les tocó. Cabe mencionar que un mismo problema puede pertenecer a más de una dimensión y momento. Además, a partir del análisis en cada grupo, pueden surgir nuevos problemas que deberán ser incorporados.</li> <li>Cada grupo plantea acciones estratégicas para la solución de estos problemas. Para ello, deberá tomar como referencia las acciones estratégicas establecidas en los LIG. Las anotarán en tarjetas y las ordenarán en papelotes para su presentación en plenaria.</li> <li>En la plenaria, se comparten puntos de vista sobre lo trabajado, y se identifican los problemas y acciones estratégicas que se repiten o están relacionados para ser agrupados.</li> <li>El/la facilitador/a hace un resumen de los problemas y las acciones estratégicas trabajados e integra los aportes.</li> </ul>	Papelote titulado: "Problemas vinculados al género en nuestra institución", papelotes en blanco, tarjetas, plumones
10 min	Clausura	Realizar una síntesis de lo trabajado e invitar a los/las participantes a la siguiente sesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>El/la facilitador/a menciona los puntos más resaltantes de la reunión y la importancia de los aspectos trabajados para motivar a los/as participantes. Asimismo, solicita la intervención de algunos/as participantes para recoger sus puntos de vista sobre la asamblea, sus sentimientos y emociones, y su motivación para asistir a la siguiente sesión. Se les recuerda que, en la siguiente asamblea, se aprobará el Plan de Trabajo Anual de Género, en función a lo trabajado.</li> </ul>	Ninguno



## Nota



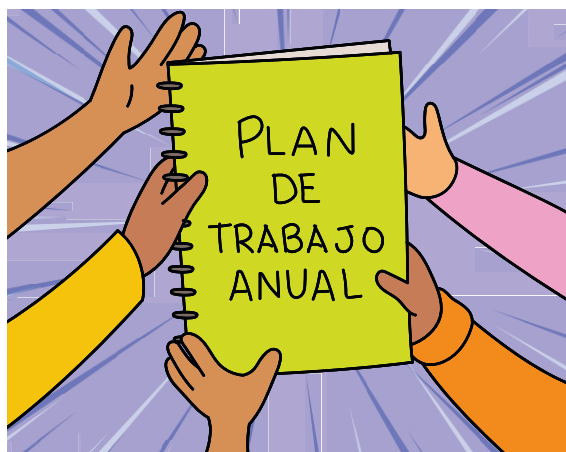
Es necesario que el equipo tome en cuenta la posibilidad de realizar la Segunda Asamblea General de forma virtual, debido a situaciones de fuerza mayor como los aislamientos sociales obligatorios u otras situaciones que impidan la presencialidad. En esos casos, es recomendable las plataformas virtuales para generar las reuniones y compartir los enlaces

de programas como Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, etc. Asimismo, se pueden emplear algunos recursos digitales en reemplazo de las actividades presenciales que se presentan en el esquema propuesto.

## Paso 4: Priorización de necesidades y mapeo de actores

Debido a que la segunda asamblea comprende una jornada extensa, Marina, todo el equipo del CODE y colaboradoras/es consideran que es necesario realizar una tercera asamblea para finalizar el autodiagnóstico de género en la institución educativa. Saben que, en la sesión anterior, los/as participantes identificaron los principales problemas que afectan, de manera diferenciada, a los hombres y mujeres de su institución educativa, y ahora les corresponde priorizar los problemas centrales y las acciones estratégicas para solucionarlos. Además, los/as participantes deben realizar un mapeo de actores internos y externos a la institución para identificar a los aliados y aliadas que permitirán solucionar el problema.

Al finalizar esta asamblea, la institución contará con su Plan de Trabajo Anual de Género, aprobado por toda la comunidad educativa. Este plan incluirá a las personas responsables, los recursos y el cronograma para su realización. Para lograrlo, definen el objetivo de esta asamblea, que consiste en ***“Priorizar los problemas identificados que afectan a la institución educativa en cuanto al género, y realizar un mapeo de actores internos y externos para la implementación de las acciones estratégicas”***. Se organizan de manera similar a la asamblea anterior y redactan en un papelote las siguientes consideraciones:



- Se recomienda realizar la tercera asamblea de autodiagnóstico de género de manera inmediata (hasta 1 día después de la segunda asamblea) para mantener el interés y la motivación de los/as asistentes.
- Se debe asegurar la presencia de la mayor cantidad de estudiantes, administrativos/as y docentes/directivos para que haya una buena representación en el momento de elaborar y aprobar el Plan de trabajo de género.
- Es necesario que el equipo de logística, asignado para esta actividad, tenga a la mano los productos elaborados por los/as participantes en la sesión previa, ya que serán utilizados como insumos para la priorización de problemas y la realización del Plan de trabajo.
- El equipo de logística llegará 30 minutos antes de iniciar la asamblea para revisar el correcto funcionamiento de los equipos, la iluminación y la ambientación del local. Dos personas del equipo de logística deben ubicarse a la entrada del local para registrar la asistencia de las y los participantes.

Luego, elaboran la siguiente matriz para la tercera asamblea que titulan “Elaborando nuestro Plan de Trabajo Anual de Género (PTAG)”:

Duración	Actividad	Objetivo	Desarrollo de la actividad	Recursos
10 min	Bienvenida y presentación de la tercera asamblea	Resumir la sesión anterior y presentar el objetivo de la tercera asamblea	<ul style="list-style-type: none"> <li>El/la director/a brinda unas palabras de bienvenida y motivación a los/as participantes.</li> <li>En caso de que se haya invitado a una aliada/o externa/o (ONG, CEM), se hará la presentación y se le pedirá que brinde algunas palabras.</li> <li>El/la facilitador/a da la bienvenida y presenta, mediante un ppt., los aspectos fundamentales de la asamblea anterior. Asimismo, explica el objetivo e importancia de la tercera asamblea, cuya finalidad es la aprobación del Plan de Trabajo Anual de Género.</li> </ul>	Diapositivas, equipo multimedia.

5 min	Dinámica de animación: "Yo digo... tú dices"	Movilizar al grupo y generar interés sobre el tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Estando de pie y en círculo, el/la facilitador/a indica que cada uno/a de los/as participantes mencionará una palabra relacionada con la asamblea anterior iniciando con la frase "Yo digo..." y cerrando con la frase "...Tú dices...". Por ejemplo "Yo digo <b>género</b>, tú dices...", y lanzará la pelotita a uno/a de los/as participantes quien responderá rápidamente una palabra relacionada con "género", por ejemplo, "<b>desigualdad</b>". Inmediatamente, esta persona vuelve a empezar diciendo "Yo digo...", mencionará una nueva palabra y así continuará el juego las veces que se considere necesario, buscando la mayor participación.</li> <li>● Durante la dinámica, un/a facilitador/a va escribiendo todas las palabras en un papelote sin importar que se repitan.</li> <li>● Al revisar el papelote, se reflexiona sobre los principales conceptos aprendidos y los más sentidos por los/as participantes, así como sobre la importancia de trabajarlos en la institución para lo cual un primer paso será la elaboración conjunta del PTAG.</li> </ul>	Diapositivas, equipo multimedia.
60 min	Priorización de problemas vinculados a las desigualdades de género	Priorizar los problemas que afectan de forma diferenciada a hombres y mujeres con sus respectivas acciones estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Se conforman 3 grupos mixtos mediante la técnica de "La canasta revuelta" (anexo 2), procurando que sean de estudiantes, administrativos/as y docentes-directivos/as.</li> <li>● Luego, se distribuye equitativamente a cada grupo las tarjetas con los problemas resultantes de la sesión anterior, un papelote y plumones. Cada grupo analizará los problemas consignados en las tarjetas y los ordenará priorizándolos según estos criterios: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>1. Afectación:</b> se refiere al efecto y relevancia que tiene el problema en la vida de las personas y la cantidad de población afectada.</li> <li><b>2. Viabilidad:</b> se refiere a en qué medida se cuenta con los recursos y disposición de los actores involucrados para solucionar el problema.</li> <li><b>3. Oportunidad:</b> se refiere a en qué medida la atención de este problema beneficiará en el corto plazo a las personas afectadas.</li> </ul> </li> <li>● En esta priorización, los problemas pueden ser agrupados y renombrados.</li> <li>● En plenaria, cada grupo explica por qué ha priorizado los problemas y qué criterios utilizó para ordenarlos con la finalidad de que, por consenso, se puedan elegir, por lo menos, 3 a partir de los cuales se elaborará el PTAG. El/la facilitador/a escribe en un papelote los problemas elegidos.</li> </ul>	Tarjetas con los problemas identificados en la sesión anterior, papelotes, cinta masking tape, copias de los lineamientos de género

			<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A continuación, se reparten 3 problemas (cada uno en una tarjeta), se entregan plumones y tarjetas para que propongan las acciones estratégicas más adecuadas para solucionarlos. En este punto, se sugiere tomar como referencia el numeral 5.4 de los LIG, de donde podrán extraer las acciones estratégicas pertinentes para los problemas identificados.</li> <li>○ En plenaria, cada grupo comparte sus trabajos y recoge los aportes del resto de la asamblea. Al finalizar, el/la facilitador/a ordena las tarjetas de la siguiente forma:</li> </ul> <div> <table> <tr> <td></td> <td>Problema 1</td> <td>Problema 2</td> <td>Problema 3</td> </tr> <tr> <td>Acciones estratégicas</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> </div>		Problema 1	Problema 2	Problema 3	Acciones estratégicas				
	Problema 1	Problema 2	Problema 3									
Acciones estratégicas												
15 min	Descanso y refrigerio											
60 min	Diseño y aprobación del Plan de Trabajo Anual de Género	Elaborar y aprobar el Plan de Trabajo Anual de Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Retomando los grupos de la dinámica anterior, se entregan tarjetas para que identifiquen las tareas, actores involucrados, recursos, presupuesto, responsables y cronograma para cada acción estratégica. Para ello, podrán emplear el anexo N°3 incluido en los LIG.</li> <li>○ Para la identificación de actores internos y externos, se utilizará el mapeo de actores realizado en el paso 2 de este fascículo, complementado con nueva información, de ser necesario.</li> <li>○ Luego, cada equipo socializa su propuesta, se recogen los aportes de la plenaria y se formula la versión final del <b>Plan de Trabajo Anual de Género</b>, el cual deberá ser aprobado para ser remitido, formalmente, a la Dirección de la institución y a la Dirección Regional de Educación.</li> </ul>	Tarjetas con los problemas priorizados, papelotes con la matriz de plan de trabajo, plumones, copias de los LIG								
30 min	Clausura de la actividad Dinámica de fortalecimiento de la comunidad	Despedir a los/as participantes y recordar lo aprendido	<p>Para la actividad de cierre, se arma un mural con papelotes, y se reparten plumones para que dibujen las siluetas de sus manos y escriban dentro algún mensaje o palabra que refleje el compromiso con la implementación del plan. Se puede tomar fotos con el mural.</p> <p>Para finalizar, harán un abrazo grupal y gritarán al unísono: <i>“Por una institución con igualdad de género”</i>.</p>	Papelotes, plumones, cinta masking tape								

## Paso 5: Aprobación del Plan de Trabajo Anual para la transversalización e institucionalización del enfoque de género- PAIG

Luego de realizar las asambleas generales y contar con una buena participación de todos los estamentos de la institución educativa, Marina, junto con el CODE y colaboradoras/es, ya tienen el Plan de Trabajo Anual de Género (PTAG) aprobado por toda la comunidad educativa y se reúnen para incluir, en el plan, las acciones de monitoreo, evaluación y sistematización.

Además, para la socialización de los avances del PTAG, deben considerar en qué tiempo se reunirán para diseñar los instrumentos, y la forma de monitorear y evaluar las dificultades, avances, logros, entre otros.

Posteriormente, Marina junto con el CODE y colaboradoras/es, remiten el PTAG, de manera formal, a la Dirección de la institución y a la Dirección Regional de Educación, para que sea enviado al Ministerio de Educación (en el Anexo 3, se presenta un modelo de oficio para remitir el Plan de trabajo).

Finalmente, se reúnen para diseñar una campaña comunicacional similar a la realizada en los pasos 2 y 3, esta vez con el objetivo de difundir el PTAG entre la comunidad educativa, a través de sus redes sociales, con un lenguaje amigable y destacando la importancia para mejorar el acceso a los derechos en igualdad de condiciones para las mujeres y los hombres. Además, esta campaña incluirá una convocatoria a los y las integrantes de la comunidad educativa para que participen de forma activa y voluntaria en la implementación del PTAG.





## Paso 6: Monitoreo, evaluación continua, sistematización y socialización de avances

El último paso que deben considerar Marina, junto con el CODE y colaboradoras/es, es el monitoreo continuo del Plan de Trabajo Anual de Género (PTAG) para garantizar que se cumplan las actividades y tareas en los plazos establecidos en el cronograma. Para ello, utilizan la ficha de monitoreo del anexo 4 y generan una carpeta compartida en el Drive institucional para subir las evidencias (registros fotográficos, materiales de difusión de las actividades, listas de asistencia, actas de reunión, etc.), en función a las acciones estratégicas aprobadas en el PTAG. A partir de este monitoreo continuo, desarrollarán ajustes y mejoras en la estrategia.

Por otro lado, para evaluar la implementación del PTAG, Marina, el CODE y colaboradoras/es se reúnen y deciden realizar una encuesta dirigida a la comunidad educativa, con el objetivo de conocer en qué medida se han beneficiado con las acciones estratégicas para la solución de los problemas identificados. Este instrumento también es indispensable para identificar cuáles son las fortalezas y debilidades de la estrategia, conocer qué es efectivo y qué actividad necesita un rediseño.

Luego, Marina, el CODE y colaboradoras/es se reúnen para elaborar un plan de campaña de difusión de los avances en la implementación del PTAG dirigido a la comunidad educativa. Con la experiencia adquirida en los pasos anteriores, elaboran una estrategia mediante flyers informativos y videos promocionales. Ingresan a los salones, previa coordinación con los/as profesores, para repartir volantes e informar de los logros y avances en la transversalización del enfoque de género en la institución.

Por último, consideran necesario convocar a una asamblea general para la presentación de los resultados del PTAG y toman como fecha el día 25 de noviembre, “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”, de acuerdo con lo estipulado en los LIG. Sobre la base de las experiencias de las asambleas anteriores, Marina, el CODE y colaboradoras/es se reúnen para planificar la reunión, diseñar la estructura con su duración, objetivos, actividades

y responsables. Saben que será un evento muy importante y, más que nunca, se sienten contentas/os por haber emprendido este camino hacia la búsqueda de la igualdad de derechos entre las mujeres y los hombres de su institución educativa.



# ANEXOS

---

## Anexo 1

### Dinámica para conformación de grupos: “Los botes salvavidas”

**Objetivo:** generar un momento de diversión y movilización de los sentidos, así como la conformación de grupos de trabajo

**Materiales:** Ninguno

**Duración:** 5 minutos

#### Desarrollo de la dinámica:

Pedir a los/as participantes que se pongan de pie en un espacio abierto del aula y caminen en todas las direcciones posibles. Mientras lo hacen, se les menciona lo siguiente:

*“Ustedes se encuentran en el mar, luego de que el barco en que estaban naufragó. Ahora llegarán botes salvavidas, pero solo dejarán subir a las personas que tengan determinadas características. Quienes no las cumplan deben bajarse de los botes y serán devoradas por los tiburones. Atentas y atentos a las consignas”.*

Las personas se agruparán lo más rápidamente posible respetando las consignas que el/la facilitador/a vaya mencionando.

Por ejemplo: *“Han llegado botes salvavidas para las personas cuyos nombres comienzan con la misma letra”.*

Se irán formando grupos de diversas características: color de ropa similar, mismo distrito, misma edad, casados/as, solteros/as, hasta mencionar la siguiente consigna: *“Llegaron tres botes, uno para estudiantes, uno para administrativos/as, y otro para docentes y directivos/as”.*

De esta forma, quedarán conformados los equipos para la primera actividad.



## Anexo 2

### Dinámica para conformación de grupos: “La canasta revuelta”

**Objetivo:** generar un momento de diversión y movilización de los sentidos, así como la conformación de grupos de trabajo

**Materiales:** Ninguno

**Duración:** 5 minutos

#### Desarrollo de la dinámica:

Pedir a los/as participantes que se ubiquen en un círculo con sus sillas. Luego, el/la facilitador/a irá señalando a cada participante y le mencionará el nombre de una fruta: manzana, plátano y uva. Cada participante debe aprender el nombre de la fruta que le tocó. A continuación, les dice que mencionará el nombre de una fruta y los/las participantes que les haya tocado esa fruta, tendrán que cambiarse de lugar. Por ejemplo, dice “plátano”, entonces todas las personas a las que les haya tocado “plátano” deben cambiarse de lugar. En ese momento, el/la facilitador/a aprovecha para quitarle el asiento a uno/a de los participantes, quien tendrá que dirigir la dinámica. Se realizan 3 o 4 vueltas, hasta que el/la facilitador sale del círculo y dice “canasta revuelta”; en ese momento, todos/as los/as asistentes tendrán que cambiarse de lugar.

Para la conformación de los grupos, el/la facilitador/a pedirá que se agrupen según la fruta que les tocó, procurando que los grupos sean mixtos y paritarios.

## Anexo 3

### Modelo de oficio para remitir el Plan de Trabajo Anual de Género

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lugar, fecha.

#### **OFICIO N° XX**

Señor/a Director/a

#### **Nombre de la autoridad**

Director/a de (colocar nombre de la institución)

Presente.-

**Asunto:** CODE remite el Plan de Trabajo Anual de Género aprobado en asamblea por la comunidad educativa de (colocar el nombre de la institución)

Es grato saludarlo/a muy cordialmente a nombre de los/as integrantes del CODE de nuestra institución y, a la vez, informarle que, en asambleas generales con fechas\_\_\_\_\_, la comunidad educativa elaboró y aprobó el Plan de Trabajo Anual de Género, en cumplimiento de la normativa emitida por el Ministerio de Educación mediante su instrumento denominado “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”, aprobado mediante la Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU.

De esta forma, nuestra institución ha iniciado el proceso de transversalización del enfoque de género, mediante el cual se busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de la gestión institucional, de manera que se logre la igualdad de derechos basada en género.

Por lo tanto, remitimos a su despacho el Plan de Trabajo Anual de Género, aprobado en Asamblea General por todos los estamentos de la institución, para que, desde su rol, garantice la implementación del mismo, conforme a lo señalado en la normativa citada.

Sin otro particular, hacemos propicia la ocasión para reiterarle nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

CODE

## Anexo 4

## Ficha de Monitoreo del Plan de Trabajo Anual de Género

[illegible]

## Anexo 5

### Instrumento de evaluación del Plan de Trabajo Anual de Género

Tipo de instrumento: Encuesta de opinión	
Población objetivo: estudiantes, docentes y administrativos/as	
Descripción del problema identificado: <i>colocar el problema</i>	
Acción estratégica por evaluar: <i>Por ejemplo, relacionada con la cultura institucional</i>	
Áreas	Preguntas
Información	¿Te has enterado de las acciones realizadas para atender este problema? ¿Tienes información sobre la estrategia que se está aplicando?
Participación	¿Sabes quiénes son los/as responsables de estas acciones estratégicas? ¿Has participado en algunas de las actividades? ¿Cómo puedes colaborar para cambiar esta situación?
Percepción sobre las acciones estratégicas	¿Sientes que hubo algún impacto para solucionar el problema? ¿Te parece importante que se trabajen estos temas en la institución?
Sugerencias para la mejora de la implementación	¿Cuáles consideras que son los aspectos que se deben mejorar?

## Anexo 6

### Ficha de reunión bianual para la socialización de avances del Plan de Trabajo Anual de Género (PTAG)

**Fecha:**

**Lugar:**

**Participantes:**

- Director/a
- Integrantes del CODE
- Actores clave
- Responsables de la implementación del PTAG

**Objetivo de la reunión**

- 
- 
- 

**Puntos de agenda**

1. Socialización de avances del PTAG
2. Otros que consideren

**Desarrollo de la reunión**

- 
- 
- 

**Conclusiones o acuerdos (incluye tareas y responsables, cronograma).**

### Nota

Se debe garantizar la participación plena del CODE; además, se puede invitar a actores clave. Deben trabajar con la matriz del Plan de trabajo e invitar a las personas responsables de las acciones, que sean estudiantes, docentes, administrativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

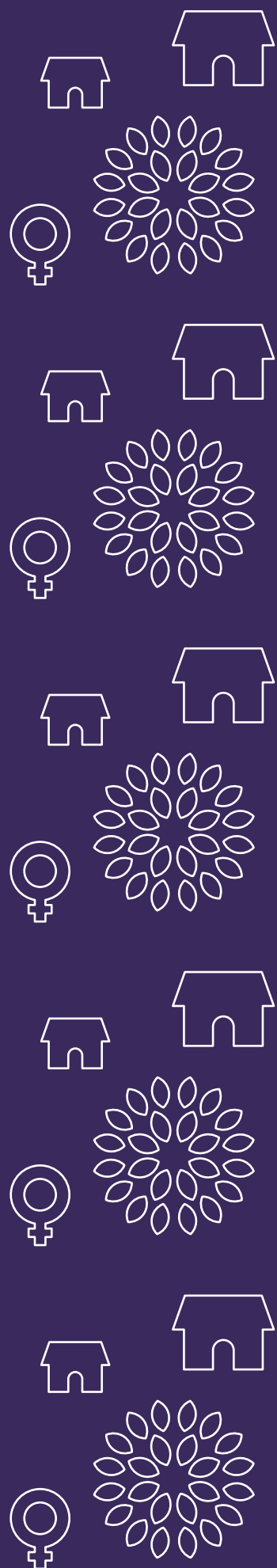
Bustillos , G. y Vargas , L. (1999). *Técnicas participativas para la educación popular*. Centro de Estudios y Publicaciones Alforja

Dirección General de Políticas de Género (2018). *Herramientas para abordar temas de género en el ámbito educativo*. <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2018/12/Herramientas-para-abordar-temas-de-genero-en-el-ambito-educativo.pdf>

Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU que aprueba los Lineamientos para la implementación del enfoque de género (13 de febrero de 2020). <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/455377-044-2020-minedu>







## Fascículo 5

**¿Cómo trabajar la ruta de  
atención frente  
a la violencia de género?**



# ÍNDICE

---

¿Cómo trabajar la ruta de atención frente a la violencia de género? .....	143
Marco Jurídico Conceptual .....	147
Derecho a una educación libre de violencia .....	147
El hostigamiento sexual como manifestación de violencia de género en el ámbito educativo .....	148
¿Qué se entiende por conducta de naturaleza sexual y conducta sexista? .....	149
Algunas manifestaciones del hostigamiento sexual .....	150
El rol del instituto en la prevención y atención del hostigamiento sexual .....	151
Obligaciones de los Institutos .....	152
Recordando sus funciones .....	153
¿Cómo abordar los casos de hostigamiento sexual respetando los derechos de las víctimas? .....	155
Análisis de casos .....	159
Ruta de atención ante el CODE .....	163
Referencias bibliográficas .....	166
Anexo .....	167

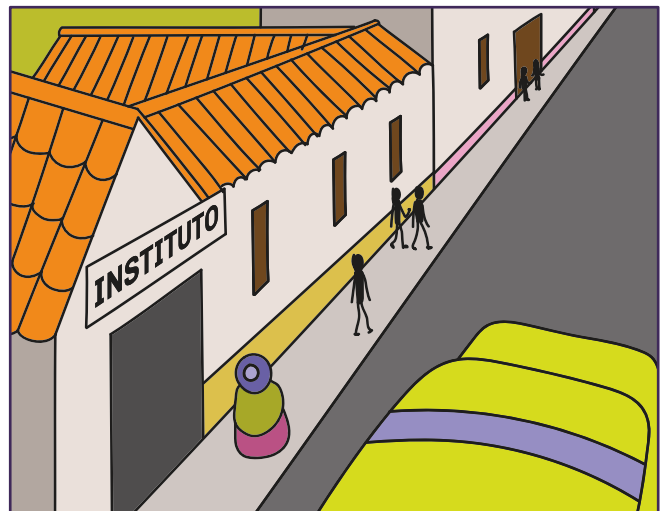


# ¿CÓMO TRABAJAR LA RUTA DE ATENCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO?

Es lunes por la madrugada.



Juanita toma sin ganas el bus que la lleva desde su pueblo hasta Huamanga...



... donde queda el instituto en el que estudia el primer año de la carrera de Contabilidad.

En la última clase de Matemática el profesor Luis le entregó su nota del último examen.



Estaba desaprobada.



Al final de la clase le dijo que lo busque para conversar y que quizás podría ayudarla.



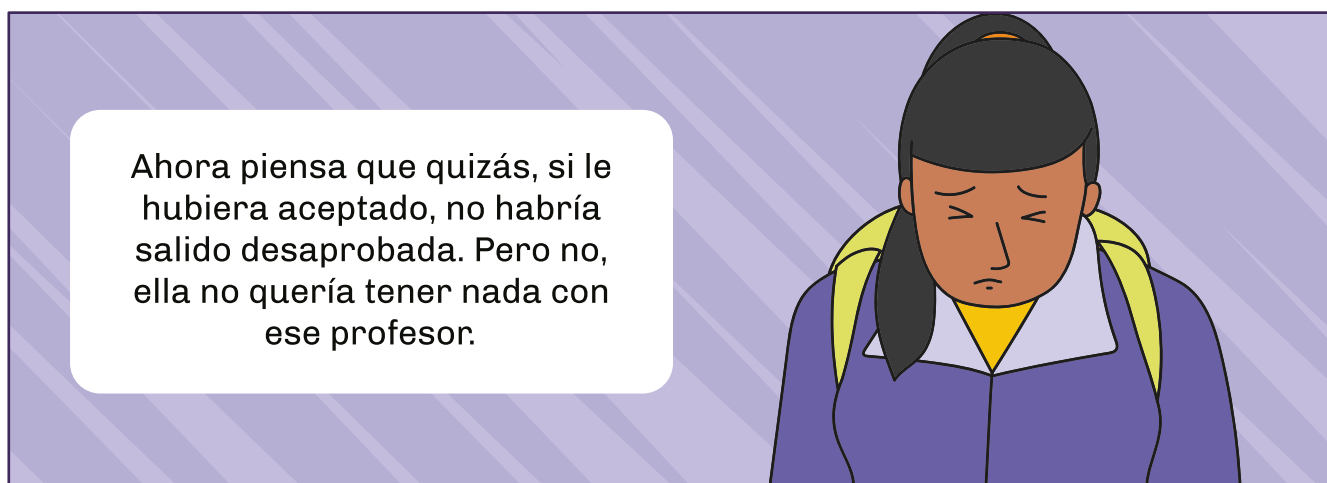
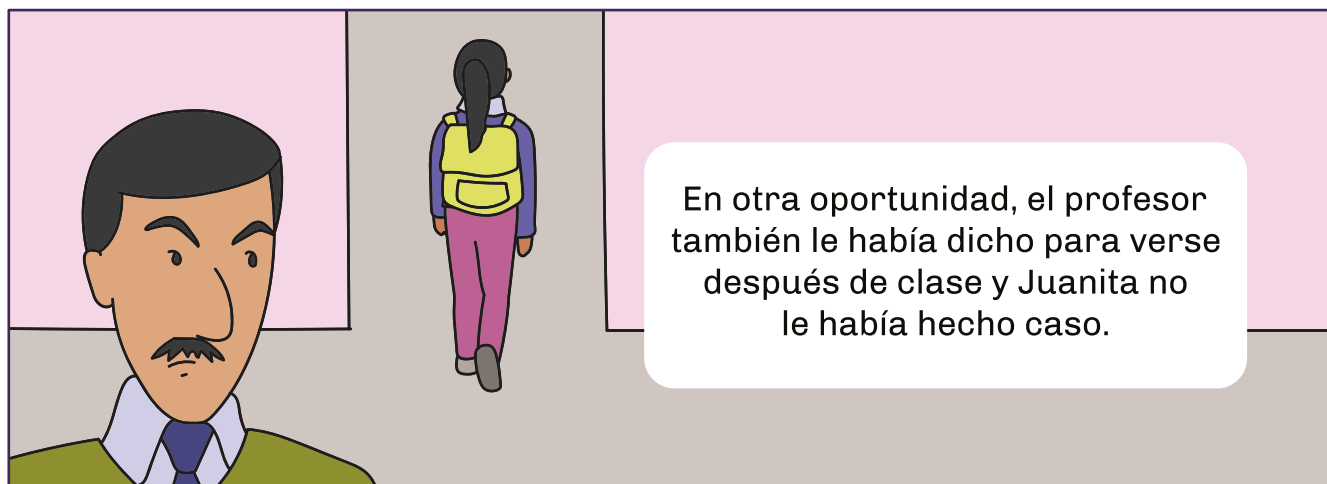
A Juanita no le gusta este profesor, siempre se la queda mirando de una forma fea.



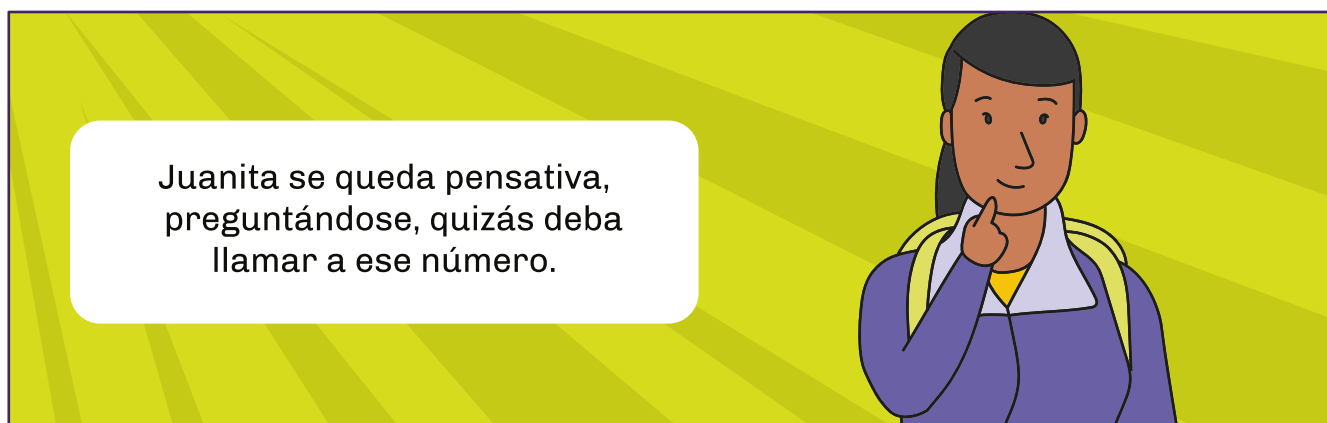
Ya su amiga Marina le había dicho que se cuide de él porque tiene fama de mañoso.



Está molesta consigo misma por haberse sacado una nota baja en el examen y ahora siente que se ha puesto en riesgo.



Ahora está entrando al instituto y se encuentra con un afiche del Comité de Defensa del Estudiante (CODE) o el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS) donde hay un número al que se puede llamar en caso se necesite ayuda.





En los fascículos anteriores hemos desarrollado los temas referentes al enfoque género, su institucionalización y el proceso que se requiere para incorporarlo en las instituciones con el fin de promover la igualdad y prevenir la violencia de género. En el presente fascículo desarrollaremos la Ruta de Atención frente a la problemática de la violencia de género.

# MARCO JURÍDICO CONCEPTUAL

Para conocer la ruta de atención y hacer frente a la violencia de género, es importante aprender las definiciones claves que te permitan abordar con eficiencia los casos de violencia de género.

## Derecho a una educación libre de violencia

Nuestra Constitución Política, señala que el **derecho a la educación** es un **derecho fundamental**. La educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona humana (Constitución Política del Perú, artículo 13), en ese sentido se debe garantizar, en todos sus niveles, una educación libre de todo tipo de violencia.

**Ninguna persona debe ser víctima de violencia** moral, psíquica o física, ni sometida a tortura o a tratos inhumanos o humillantes (Constitución Política del Perú, artículo 2, Inciso h). En ese mismo sentido, el/la educando/a tiene **derecho a una formación que respete su identidad, así como al buen trato psicológico y físico** (Constitución Política del Perú, artículo 15).

La Ley N° 28044, Ley General de Educación, señala que **la educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo**. Esta se sustenta, entre otros, en el principio de ética, que inspira una educación promotora de valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia. El principio de ética tiene el propósito de fortalecer la conciencia moral individual y hacer posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana (artículo 8, literal a).

Según la Ley de Educación, la educación peruana también se sustenta en el **principio de equidad**, que garantiza a todos y todas igual oportunidad de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad (artículo 8, literal a).



También se cuenta con los “Lineamientos para la aplicación del enfoque de género, en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”, aprobados por Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU, en donde se plantea eliminar las condiciones y barreras que producen desigualdad, discriminación y violencia de género entre hombres y mujeres. Para ello, resalta la importancia de fomentar una cultura en igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la comunidad educativa.

## El hostigamiento sexual como manifestación de violencia de género en el ámbito educativo

La problemática del hostigamiento sexual debe ser abordado desde una mirada de género. Bajo dicha percepción se entiende al hostigamiento sexual como: “una problemática directamente relacionada con el ejercicio abusivo del poder —generalmente del varón que se encuentra en una posición jerárquica superior— o con la desigualdad de poder entre géneros, que facilita la violencia contra las mujeres.”<sup>1</sup>



En el marco internacional La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 1º, define la discriminación contra la mujer como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

La Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW establece que “el hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará) reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia. Ello implica que las mujeres no sean discriminadas y puedan educarse libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas socioculturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (artículo 6).

Dentro del marco normativo peruano la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, Ley N° 30364, reconoce **la violencia contra las mujeres como cualquier acción o conducta que les**

<sup>1</sup> Hostigamiento Sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio, Olga Bardales Mendoza y otra, 2012, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, p.13.

cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición como tales, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 5). En ese sentido en el inciso b del artículo 5 señala que esta violencia se puede producir en la comunidad y ser perpetrada por cualquier persona e incluye, entre otras modalidades de violencia, el acoso sexual que se produce en las instituciones educativas.

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942, introduce, en el 2003, la figura del hostigamiento sexual. Este es entendido como una forma de violencia realizada a través de conductas de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige. Esta forma de violencia puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; y/o puede afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima (artículo 4, Ley N° 27942).



### RECUERDA:

En los casos de hostigamiento sexual no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

(Artículo 4 de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410 del 12/09/2018)

## ¿Qué se entiende por conducta de naturaleza sexual y conducta sexista?

Es importante entender a qué conductas hace referencia esta norma. Para ello, el Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual<sup>2</sup> ha desarrollado las siguientes definiciones (artículo 3, incisos a y b):

- **Conducta de naturaleza sexual:** Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales;

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.

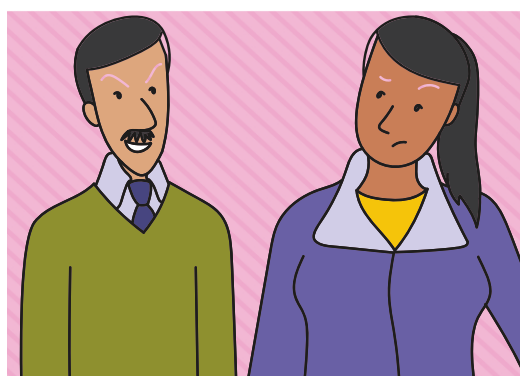
- **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.

## Algunas manifestaciones del hostigamiento sexual

La Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual identifican algunas manifestaciones de hostigamiento sexual ((Ley N°2794, artículo 6 modificado por el Decreto Legislativo N°1410)):

- a. Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b. Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f. Otras conductas que encajen en el concepto de hostigamiento sexual mencionado regulado en el artículo 4 de la Ley N° 27942. Por ejemplo hacer bromas o comentarios con connotación sexual, manosear, pellizcar en forma sexual, comentarios y preguntas sobre el aspecto físico, llamadas o mensajes ofensivos de índole sexual, propagar rumores sexuales de la víctima, hacer pintas/grafitis sexuales acerca de la víctima en paredes de los baños, espiar mientras la víctima se cambia o está usando los servicios higiénicos, entre otras.

No olvidemos que estas son solo algunas de las manifestaciones de hostigamiento sexual y que pueden presentarse otras, distintas a las mencionadas en los párrafos anteriores.





# EL ROL DEL INSTITUTO EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar, Ley N° 30364, tiene como objetivo prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia tanto en el ámbito público como privado. En ese sentido el Estado debe plantear mecanismos, medidas y políticas integrales para el cumplimiento del objetivo planteado.



En cumplimiento de este marco jurídico, el 6 de agosto de 2018, el Ministerio de Educación, con el fin de hacerle frente a la violencia sexual en instituciones de todo el sistema educativo peruano, promulgó la Norma Técnica denominada: **“Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior”**, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 428-2018 – MINEDU, la cual tiene ámbito de aplicación en las siguientes Instituciones:

- Centros de Educación Técnico-Productiva públicos y privados (CETPRO)
- Institutos de Educación Superior públicos y privados
- Escuelas de Educación Superior Tecnológicas públicas y privadas
- Escuelas de Educación Superior Pedagógica públicas y privadas
- Escuelas Superiores de Formación Artística públicas y privadas
- Institutos Superiores de Educación públicos y privados
- Institutos de Educación Superior Tecnológica y Pedagógica públicos y privados

Asimismo, con fecha 22 de julio de 2019 se promulgó el Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que reglamenta la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 y establece lineamientos generales para la prevención y atención del hostigamiento sexual y específicos referidos al hostigamiento sexual en el ámbito educativo.

Así también, actualmente se cuenta con la Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU, emitida con fecha 13 de febrero del 2020, donde se establece los **“Lineamientos para la Aplicación del Enfoque de Género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior”**, que tiene como propósito garantizar que las instituciones educativas transversalicen e institucionalicen el enfoque de género y fomenten en la comunidad educativa una formación y cultura en igualdad, libre de toda forma de discriminación y violencia de género.

En ese sentido, uno de sus objetivos específicos está referido a la identificación y eliminación de condiciones y barreras que generan desigualdad, discriminación y violencias de género entre hombres y mujeres de la comunidad educativa, reduciendo el sexismo académico y brechas educativas en el acceso, permanencia y egreso.

## Obligaciones de los Institutos

El siguiente cuadro identifica las obligaciones de los institutos con el fin de enfrentar el hostigamiento sexual con enfoque de género.

Referente al Hostigamiento Sexual	Referente a la Transversalización del Enfoque de Género
Abordar el hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia de género y atender los casos de manera <b>prioritaria, oportuna, ética y en el marco legal vigente.</b>	Incorporar el enfoque de género en los instrumentos de gestión institucional y pedagógica.
Establecer acciones de prevención y atención en la comunidad educativa frente al hostigamiento sexual y brindar orientaciones para los procedimientos de sanción correspondiente.	Aprobar con Resolución Directoral, la Declaración para la igualdad, contra la discriminación y todo tipo de violencia de género y difundirla.
Implementar las instancias, procedimientos y protocolos especializados para los casos de violencia basada en género, y un flujograma institucional de las rutas de atención internas y externas que debe ser difundido de manera física y virtual.	Brindar el soporte necesario a las instancias vinculadas a la implementación del enfoque de género y a las personas que lo conforman, con un presupuesto asignado.



**RECUERDA:** Los institutos deben conformar el Comité de Intervención Frente al Hostigamiento Sexual (CIFHS)<sup>3</sup>. Mientras no se elija al CIFHS, sus funciones son asumidas por el CODE, otros comités existentes para intervenir en estos casos o por el órgano que establezca o designe cada institución.

Lo integran 4 miembros: un personal docente, uno administrativo y dos representantes de las y los estudiantes (con sus respectivos miembros suplentes). En su elección se deberá garantizar la paridad de género, es decir que el 50% de los miembros sean mujeres.

## Recordando sus Funciones:

- Transversalizar e institucionalizar el enfoque de género.
- Capacitar con enfoque de género a la comunidad educativa, promoviendo herramientas y procedimientos que favorezcan el tratamiento y eliminación de los estereotipos de género.
- Implementar espacios de reflexión y análisis sobre las causas y consecuencias de los estereotipos, la discriminación, desigualdad y violencia de género, en los tres niveles (personal, familiar y comunitario).
- Velar por el bienestar de las y los estudiantes para la prevención y atención en casos de hostigamiento sexual, entre otros.

---

<sup>3</sup> Segunda disposición complementaria transitoria del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

Respecto a las acciones de prevención y atención al hostigamiento sexual, el comité (CODE o CIFHS) en coordinación con la Unidad de Bienestar y Empleabilidad o la que haga sus veces:



Para efectos de la Norma Técnica “Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico-Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior” los sujetos entre los que se puede dar el hostigamiento sexual en la comunidad educativa son:

- Entre estudiantes.
- Del personal de la institución educativa hacia una/o o varias/os estudiantes.

# ¿CÓMO ABORDAR LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL RESPETANDO LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS?

Como hemos visto anteriormente, el hostigamiento, tanto en su modalidad sexual como sexista, deja secuelas visibles e invisibles en las personas que viven dicha situación. Ello altera el normal desarrollo de sus vidas, a nivel personal, familiar y social.

El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas. Ello afecta su salud mental y física; crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; y, afecta la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada (Reglamento de la Ley N° 27942, artículo 7.1).



Por ese motivo, es fundamental que las instituciones, las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual -las personas encargadas de recibir denuncias, las encargadas de investigar los hechos, así como quienes tienen a su cargo determinar la sanción correspondiente- tengan en consideración la especial situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las víctimas.

Para garantizar los derechos de las personas que han vivido situaciones de hostigamiento sexual, la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP), establece los siguientes enfoques y principios, desde los que deben actuar los intervinientes:

## ENFOQUES

- i. **El enfoque de género:** permite realizar un análisis de las relaciones construidas entre hombres y mujeres, así como explicar las causas que producen las desigualdades y asimetrías (Reglamento de la Ley N° 27942, artículo 5 inciso a); ejemplo: recibir los casos sin cuestionamientos a la víctima por estereotipos de género.

Ejemplos de estereotipos de género:

- 1) La mujer es la culpable, seguro ha hecho algo para provocar.
- 2) La mujer debe ser recatada / vestir de acuerdo a ello. Si no es así está provocando la violencia contra ella.

3) La mujer debe ser femenina, sumisa.

- ii. El enfoque de interculturalidad:** que permite valorizar e incorporar las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos-culturales para que las instituciones generen acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual con pertinencia cultural y realicen una atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana.

Ejemplos:

- 1) Las jóvenes de la selva son alegres y divertidas y las mujeres de la sierra son más tímidas.
- 2) Tener en cuenta el idioma de la víctima.

- iii. El enfoque de derechos humanos:** coloca como objetivo de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/las titulares y también a los/las obligados/as para su cumplimiento según corresponda. Toda persona tiene derecho a una vida libre de violencia.

- iv. El enfoque centrado en la víctima:** que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual, asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima, la información a recibir debe ser sólo la necesaria, no ahondar en la información sobre los hechos, no justificar ni juzgar a la víctima.

Ejemplo: cuidar a la denunciante de ser sometida a reiteradas declaraciones.

- v. El enfoque intergeneracional:** implica que las instituciones tomen en consideración la edad como un criterio relevante de análisis e implementación de acciones.

- vi. El enfoque de interseccionalidad:** permite un análisis integral de los problemas que enfrentan las víctimas que sufren hostigamiento sexual, al vincular una serie de factores que generan la afectación de sus derechos, tales como el origen étnico, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otros; lo cual conlleva la implementación de acciones diferenciadas.

Ejemplo: brindar especial protección a una víctima que enfrenta riesgos relacionados con su edad, identidad de género, origen étnico, racial, o cualquier otra condición que la coloca en una situación de mayor vulnerabilidad.

- vii. El enfoque de discapacidad:** permite realizar un análisis de las barreras actitudinales y del entorno que impiden la inclusión social y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por este enfoque se tiene en cuenta principios de diseño universal y accesibilidad, otorgando también ajustes razonables para eliminar las barreras.

## PRINCIPIOS

- i. **El principio de dignidad y defensa de la persona:** las autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben actuar teniendo en cuenta que la persona humana y respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado, por ello deben asegurar su protección ya que dichas acciones pueden generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o afectar la actividad formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- ii. **El principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso:** toda persona tiene derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, de tal forma que pueda preservar su salud física y mental, y su desarrollo y desempeño profesional.
- iii. **El principio de igualdad y no discriminación:** las instituciones, autoridades y toda persona involucrada en la prevención y sanción del hostigamiento sexual deben garantizar la igualdad entre las personas, independientemente de su sexo o género. Todo acto de discriminación se encuentra prohibido.
- iv. **El principio de respeto de la integridad personal:** con el fin de garantizar el respeto de la integridad física, psíquica y moral de partes involucradas.
- v. **El principio de intervención inmediata y oportuna:** con el fin de intervenir de forma oportuna, disponiendo de manera inmediata la ejecución de medidas de prevención de actos de hostigamiento sexual, así como las medidas de protección de las víctimas con la finalidad de responder efectivamente.
- vi. **El principio de confidencialidad:** la información contenida en los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual tienen carácter confidencial, por lo que el nadie puede brindar o difundir información, salvo las excepciones establecidas en las leyes sobre la materia.
- vii. **El principio de debido procedimiento:** se debe asegurar el goce de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas, obtener una decisión motivada y fundada dentro del plazo razonable, entre otros.
- viii. **El principio de impulso de oficio:** las autoridades y personas involucradas deben ordenar la realización de actos, así como la obtención de pruebas que resulten convenientes para el esclarecimiento de los hechos.
- ix. **El principio de informalismo:** implica que los derechos no sean afectados por exigencia de aspectos formales que pueden ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

- x. **El principio de celeridad:** Implica realizar las actuaciones necesarias a fin de alcanzar una decisión en los plazos legalmente establecidos.
- xi. **El principio del interés superior del niño, niña o adolescente:** implica priorizar el interés superior del niño, niña y adolescente en todas las medidas que los afecten directa o indirectamente, garantizando sus derechos humanos.
- xii. **El principio de no revictimización:** con la finalidad de adoptar medidas necesarias en el marco de la Constitución Política y los Tratados Internacionales para evitar que la víctima sea revictimizada.

### Nota

La **revictimización** se entiende como el incremento del daño sufrido por la víctima como consecuencia de acciones u omisiones inadecuadas de parte de las entidades encargadas de la atención, protección, sanción y recuperación de la violencia.



### CRITERIOS A TENER EN CUENTA:

Los criterios que señalaremos a continuación se encuentran establecido en la Ley N° 30364 y en su Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP). Para enfrentar toda forma de violencia contra las mujeres producida en el ámbito público o privado, este marco normativo establece criterios que deben ser respetados en cualquier caso; tanto si se trata de un trámite ante el CODE O CIFHS, como de un proceso administrativo o judicial.

- **Debe mantenerse en reserva la identidad, los datos e información:** Toda documentación e información de los casos denunciados, debe mantenerse en total reserva, el incumplimiento puede acarrear sanción (Reglamento de la Ley N° 30364, artículo 9.1).
- Se debe evitar en todos los ámbitos del proceso, la aplicación de criterios basados en estereotipos de género y otros que generan discriminación.
- **Entrevista única:** Tener en cuenta que la entrevista con la víctima es única, evitar revictimizar (Ley N° 30364, artículo 19).

### PARA RECORDAR

El CODE o CIFHS no valora pruebas ni sanciona solo traslada el caso a la instancia correspondiente (ver ruta de atención).



## ANÁLISIS DE CASOS

### CASO 1: HOSTIGAMIENTO POR PARTE DE COMPAÑEROS DE CLASE

Ruth es una estudiante de Contabilidad del IEST y es la única mujer en su clase. Ella ha denunciado ante el CODE o CIFHS que desde el primer día de clases dos de sus compañeros la empezaron a incomodar diciéndole que se había equivocado de salón, que los números eran para los hombres pues las mujeres solo saben mirarlos de cabeza, sugiriéndole que vaya a la carrera de secretariado para aprender a servir el café. Además, cuando está en el salón nunca puede moverse de su sitio pues un par de estudiantes siempre lanzan burlas de índole sexual cada vez que la ven a punto de sentarse. El docente ha advertido esta situación; sin embargo, se ríe también de los comentarios que realizan sobre Ruth.



#### Actuación 1:

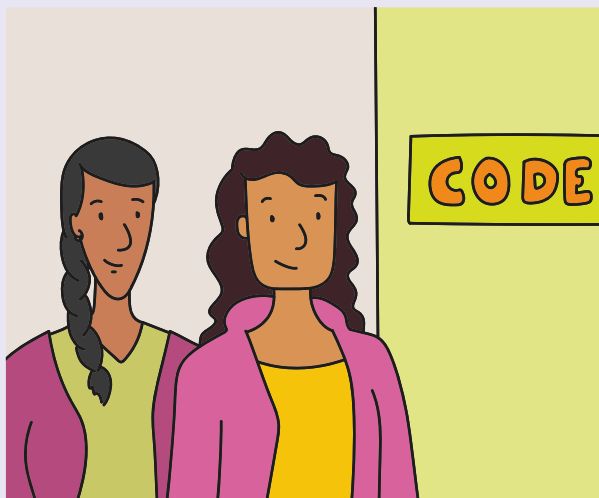
El CODE o CIFHS ha decidido no recibir la denuncia de Ruth, pues a su juicio, su situación no es grave. Los y las integrantes del CODE o CIFHS le han dicho a Ruth que sus compañeros solamente están realizando bromas inofensivas y que ello es parte de lo que tiene que aprender a soportar si quiere seguir estudiando una carrera predominantemente masculina.

#### Actuación 2:

Los y las integrantes del CODE o CIFHS le indican a Ruth que está siendo sometida a hostigamiento sexual expresada a través de conductas tanto sexistas como de índole sexual, pues, por un lado a través de estas conductas, sus compañeros y el docente pretenden afirmar que hombres y mujeres tienen roles y espacios diferentes, por otro lado también realizan actos de connotación sexual que la intimidan y resringen su libre movimiento en el aula. El CODE o CIFSH ha procedido brindar a Ruth la información necesaria y derivará su denuncia oportunamente a la instancia correspondiente según la ruta de atención.



## CASO 2: INTENTO DE VIOLACIÓN POR PARTE DE PERSONAL DE SERVICIO



María se ha acercado en compañía de su profesora ante el CODE o CIFHS del CETPRO en donde estudia, en donde ha contado que el señor que se encarga de la portería, la ha llevado con engaños a la habitación que tiene dentro de la institución educativa, en donde la cogió de los brazos, le tapó la boca y la empujó a su cama lanzándose sobre ella. María, ha contado que a pesar del espanto que le causó el ataque,

logró empujarlo y salir despavorida. Ha contado que, pese a que tenía en sus brazos algunas marcas después de sucedidos los hechos, debido a que ha pasado algún tiempo hasta que se ha animado a contarlos, ya no tiene ningún rastro visible de este ataque.

### Actuación 1:

Los y las integrantes del CODE o CIFHS le han dicho a María que ella es la única testigo de los hechos que denuncia, por lo que no es posible fiarse únicamente de su palabra. Además, no tendría ninguna evidencia física que pueda acreditar el tipo de ataque que ella describe. Le dicen que, por estos motivos, no les es posible recibir su denuncia.

### Actuación 2:

Los y las integrantes del CODE o CIFHS reciben la denuncia de María, colocan una clave en vez de su nombre y le indican a María que, a pesar de ser la única testigo de los hechos que describe, su declaración es fundamental para la investigación del caso y que guardarán la debida confidencialidad del caso. Además, derivan su caso a la dirección y le informan a María que es posible que durante la investigación se solicite un informe psicológico especializado, destinado a corroborar los hechos de violencia que ha vivido. Como se trata de un presunto delito de tentativa de violación sexual, el CODE o CIFHS se asegura que el Director/a cumpla con su obligación de comunicar los actos al Ministerio Público (Fiscalía), Policía Nacional u otras instituciones competentes para la investigación y sanción correspondiente, sin perjuicio de continuar con el procedimiento administrativo sancionatorio. Asimismo, orienta a María sobre los servicios del Centro de Emergencia Mujer (CEM) para una atención integral de carácter legal, psicológico y social.

### CASO 3: LUCÍA ES UNA ESTUDIANTE TRANS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SUPERIOR

Hace poco ha comenzado a asistir con vestimenta femenina al instituto, con la cual se siente cómoda pues afirma que se adecúa con su expresión de género. Dos compañeros han comenzado a seguirla después de clase mientras se dirige a su casa para burlarse de ella, se refieren a ella como “afeminado” y le piden que no vuelva al instituto pues no quieren ver ahí a “gente anormal”. Lucía se ha presentado ante el CODE o CIFHS, por sugerencia de una amiga suya.



#### Actuación 1:

Los y las integrantes del CODE o CIFHS le han dicho a Lucía que no pueden hacer nada para ayudarla pues su caso no se trata de hostigamiento sexual. Le han sugerido que use vestimenta masculina para que no llame la atención de sus compañeros en el instituto y así evite problemas.

#### Actuación 2:

Los y las integrantes del CODE o CIFHS identifican que se trata de un caso de hostigamiento sexista en razón a la identidad de género de Lucía. Recogen su testimonio y oportunamente trasladan su denuncia a la instancia correspondiente según la ruta de atención para que sea investigada.

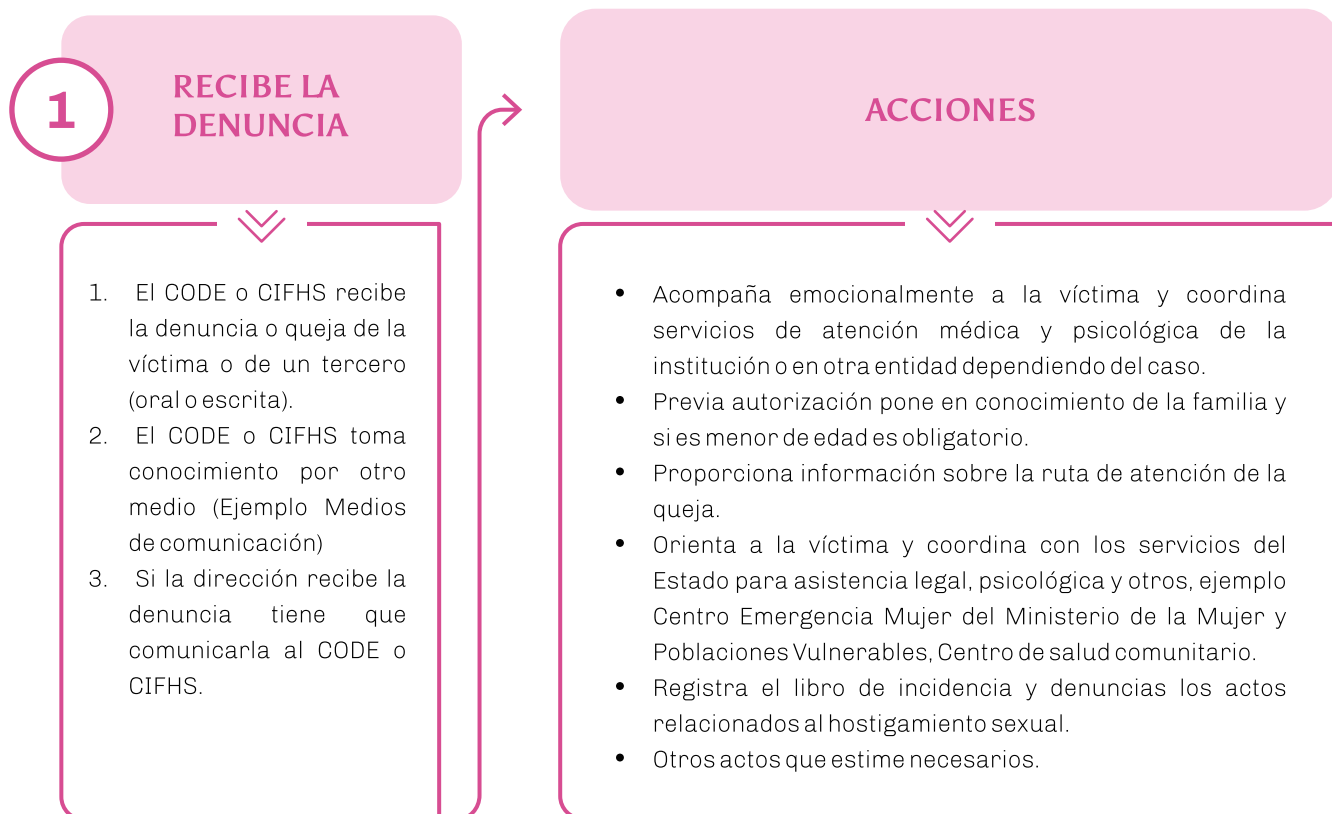


**A partir de estas dos actuaciones del CODE o CIFHS, tanto en el caso 1, 2 y 3 reflexiona y analiza a partir de las siguientes preguntas:**

- ¿Cuál de estas actuaciones debe ser la respuesta del CODE o CIFHS de acuerdo al marco normativo vigente?
- ¿Cuál de las actuaciones responde a los principio y enfoques señalados líneas anteriores?

Las instituciones tienen la obligación de informar y difundir, de manera pública y visible, los canales de atención de quejas o denuncias, que permitan enfrentar los casos de hostigamiento sexual. Asimismo, deberán poner a disposición del público los formatos para la presentación de la queja o denuncia y la información básica sobre el procedimiento.

## RUTA DE ATENCIÓN ANTE EL CODE <sup>4</sup>



### Recuerda

En todo momento se reserva la confidencialidad de los hechos, la identidad del denunciado/a y del denunciante.

<sup>4</sup> Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942 y su Reglamento (Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP), artículos 43 y 44, y la Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU que aprueba las "Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en centros de educación técnico-productiva e institutos y escuelas de educación superior", artículo 5.6 Ruta de atención para los casos de hostigamiento sexual.

2

## TRASLADA LA QUEJA O DENUNCIA Y GESTIONA LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN (Plazo 24 horas)

1. Traslada la denuncia y los medios probatorios a la instancia correspondiente en materia de sanciones administrativas (órgano de instrucción)
2. Gestiona con el órgano de instrucción las medidas de protección para la víctima.

## ¿CUÁL ES EL ÓRGANO DE INSTRUCCIÓN CORRESPONDIENTE?

- Si el presunto hostigador/a es un estudiante se comunica al **Director/a de la institución educativa** a fin de proceder con sus normas internas.
- Si el presunto hostigador/a es personal docente o administrativo: Se deriva al **órgano de instrucción correspondiente de acuerdo al régimen laboral del denunciado(\*)**.

### ➤ EL/LA DIRECTOR/A

- + Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación que corresponda.

### ➤ UN/A DOCENTE

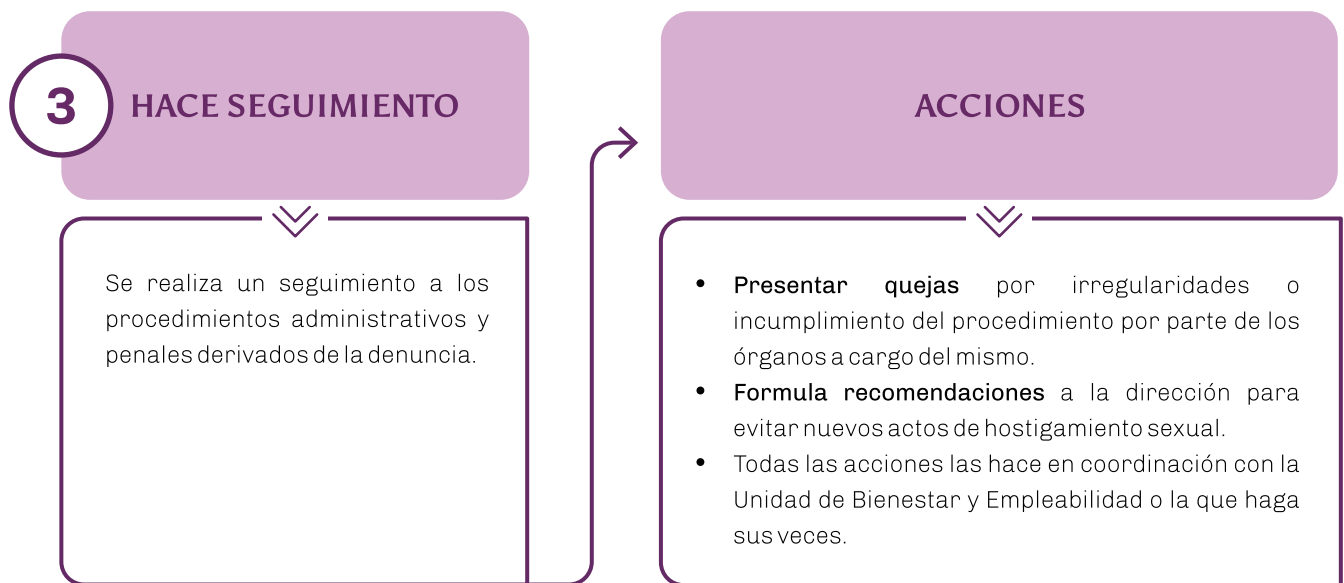
- + De un Instituto o Escuela Superior Tecnológica: Al comité de procedimiento administrativo disciplinario de cada instituto.
- + De un CETPRO: a la UGEL que corresponda.
- + De una Escuela Superior de Formación Artística: a la DRE que corresponda.

### ➤ PERSONAL ADMINISTRATIVO

- + Unidad de Gestión Educativa Local o a la Dirección Regional de Educación que corresponda.

## Medidas de Protección

- a. Rotación o cambio de lugar del/de la presunto/a hostigador/a.
- b. Suspensión temporal del/de la presunto/a hostigador/a.
- c. Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.
- d. Solicitud al órgano competente para la emisión de una orden de impedimento de acercamiento, proximidad a la víctima o a su entorno familiar, o de entablar algún tipo de comunicación con la víctima.



El responsable de la Institución Educativa, cuando hayan indicios de comisión de delitos (Ejm. Violación sexual, tocamientos sin consentimiento, difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, entre otros), pone los hechos en conocimiento del Ministerio Público (Fiscalía), Policía Nacional del Perú u otras instituciones competentes.

Hasta aquí la función del CODE o CIFHS, las siguientes etapas corresponden a los órganos de instrucción y sanción competentes.

### RECUERDA

Sin perjuicio de los procedimientos administrativos sancionadores detallados en el presente módulo, las víctimas de hostigamiento sexual, tienen el derecho de recurrir al proceso especial de la Ley N° 30364, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar.

En ese sentido, el CODE o CIFHS también orientan a la víctima sobre los servicios del CEM de la zona para su acompañamiento integral (legal y psicosocial).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

---

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Para).

Hostigamiento Sexual en mujeres y varones universitarios. Estudio Exploratorio, Olga Bardales Mendoza y otra, 2012, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Hoja Informativa: El hostigamiento o acoso sexual. Organización Internacional del Trabajo (OIT). En: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

Constitución Política del Perú.

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N° 27942. 27 de febrero de 2003.

Ley que modifica la Ley N°27942, Ley N° 29430. 08 de noviembre de 2009.

Decreto legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual, Decreto Legislativo N° 1410. 12 de setiembre de 2018.

Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP. 22 de julio de 2019.

Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en Centros de Educación Técnico Productiva e Institutos y Escuelas de Educación Superior, aprobadas por Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU. 06 de agosto de 2018.

Lineamientos para la aplicación del enfoque de género en Centros de Educación Técnico-Productiva, Institutos y Escuelas de Educación Superior, aprobados por Resolución Viceministerial N° 044-2020-MINEDU. 13 de febrero de 2020.



# ANEXO

---

## MODELO DE DENUNCIA

Ciudad de ....., a los.....días del mes .....de.....

Yo, (*nombres completos*), identificado (a) con DNI N°....., y con domicilio en (*dirección donde se le hará llegar las notificaciones*), me presento ante usted, con la finalidad de dejar constancia de una denuncia contra....., conforme a los hechos que a continuación expongo:

(Realizar una exposición clara y precisa de la relación de los hechos denunciados, las circunstancias de tiempo, lugar y modo, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de alguna evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación).

Adjunto como medios probatorios, copia simple de lo siguiente:

1. ....
2. ....
3. ....

EN CASO NO SE CUENTE CON LA PRUEBA FÍSICA, declaro bajo juramento que la autoridad/empresa/entidad..... la tiene en su poder.

EN CASO NO SE TRATE DE UNA PRUEBA DOCUMENTAL, adjunto como prueba lo siguiente:

(Nombre y firma de la persona denunciante)

NOTA:

El/la denunciante puede solicitar una copia de la denuncia que presenta, la misma que se le debe otorgar sin costo adicional.





