



El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD

Jueves 4 de abril de 2019

**MINISTERIO DE LA MUJER Y
POBLACIONES VULNERABLES**

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

**DECRETO SUPREMO
N° 008 -2019-MIMP**

NORMAS LEGALES

SEPARATA ESPECIAL

**DECRETO SUPREMO
N° 008-2019-MIMP**

DECRETO SUPREMO QUE APRUEBA LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, disponiendo que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole;

Que, el Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará), la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995); los cuales reflejan el compromiso internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz en favor de las mujeres;

Que, el artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la referida Ley de manera transversal;

Que, el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, dispone como competencia exclusiva del Poder Ejecutivo diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno;

Que, la Política de Estado N° 11 del Acuerdo Nacional establece el compromiso del Estado peruano de combatir toda forma de discriminación, fortalecer la participación de las mujeres como actrices sociales y políticas, y darles acceso equitativo a recursos productivos y empleo;

Que, el Eje estratégico 1 del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, denominado Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021, aprobado por Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, señala como un objetivo nacional la “plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas”; asimismo, como una acción estratégica a implementar, propone “desarrollar la normativa, las políticas públicas y las acciones afirmativas necesarias para garantizar la participación en las decisiones públicas de los grupos más vulnerables (no discriminación)”;

Que, el Anexo N° 1 de la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, Directiva para la Actualización del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 026-2017/CEPLAN/PCD, contiene la pre-imagen del Perú al 2030, que señala: “La sociedad peruana es pacífica, justa e inclusiva, libre del temor y de la violencia; sin corrupción ni discriminación y con igualdad de oportunidades”;

Que, el numeral 8.1 del artículo 8 del Reglamento que regula las Políticas Nacionales, aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, establece que las políticas nacionales constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo;

Que, por Decreto Supremo N° 056-2018-PCM se aprueba la Política General de Gobierno al 2021, cuyo numeral 4.6 del artículo 4 establece como un lineamiento prioritario de dicha política, promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia;

Que, los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, establecen que este ministerio es rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer y promoción y protección de las poblaciones vulnerables, y que su finalidad consiste en diseñar, establecer, promover, ejecutar y supervisar políticas públicas a favor de las mujeres y las poblaciones vulnerables;

Que, a partir del marco jurídico nacional e internacional de protección del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de género, se constata que la discriminación estructural contra las mujeres en el Perú es un problema público que requiere la adopción de medidas adecuadas y oportunas por parte del Estado peruano, cuyo primer paso es la aprobación de una política nacional en materia de igualdad de género;

Que, mediante Oficio N° 367-2018-CEPLAN/DNCP, el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN adjunta el Informe Técnico N° 00007-2018-CEPLAN/DNCP/PN que concluye que el proyecto de Política Nacional de Igualdad de Género se encuentra en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento que regula las Políticas Nacionales aprobado por Decreto Supremo N° 029-2018-PCM y en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD;

Que, en razón de lo expuesto, resulta necesario aprobar la “Política Nacional de Igualdad de Género” para abordar las causas y los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres, en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado peruano en materia de derechos humanos, las políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la pre-imagen del Perú al 2030;

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 8 del artículo 118 de la Constitución Política del Perú; la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; el Decreto Legislativo N° 1098, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP y modificatorias; el Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales; y, la Guía de Políticas Nacionales aprobada por Resolución de

Presidencia de Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobación de la Política Nacional de Igualdad de Género

Apruébese la Política Nacional de Igualdad de Género, que como anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

La Política Nacional de Igualdad de Género es de aplicación inmediata para todas las entidades de la administración pública señaladas en el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el marco de sus competencias.

Artículo 3.- Conducción de la Política Nacional de Igualdad de Género

La Política Nacional de Igualdad de Género constituye una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Artículo 4.- Seguimiento y Evaluación de la Política Nacional de Igualdad de Género

4.1. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables lidera técnicamente el seguimiento y la evaluación de la Política Nacional de Igualdad de Género.

4.2. La evaluación tiene periodicidad semestral y anual, y contiene la información provista por los ministerios encargados de brindar los servicios previstos en la Política Nacional de Igualdad de Género y por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Los reportes se generan en el mes de noviembre del año materia de seguimiento y en el mes de abril del año posterior.

Artículo 5.- Financiamiento

La implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 6.- Publicación

El presente Decreto Supremo y su anexo son publicados en el diario oficial El Peruano y en los portales institucionales de los ministerios comprendidos en el artículo 7 del presente Decreto Supremo.

Artículo 7.- Refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la Ministra de Salud, la Ministra de Educación, la Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo, la Ministra de la Producción, la Ministra de Agricultura y Riego, la Ministra de Desarrollo e Inclusión Social, el Ministro de Justicia y Derechos Humanos, el Ministro de Comercio Exterior y Turismo, el Ministro del Interior, el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, la Ministra de Cultura y la Ministra del Ambiente.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Elaboración del Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género

El Poder Ejecutivo aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género requerido para la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género dentro de los noventa (90) días contados a partir de la entrada en vigencia del presente Decreto Supremo.

Segunda.- De la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género

Las entidades cuyas competencias se vinculan al cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política Nacional de Igualdad de Género adecúan sus Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM), Planes Estratégicos Institucionales (PEI) y demás instrumentos de política a fin de asegurar dicho cumplimiento.

Tercera.- Mejora en los mecanismos de recolección de información

La Presidencia del Consejo de Ministros, a través del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), recomienda la implementación de mejoras en los mecanismos de recolección de información del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y de los registros administrativos que miden los avances en el cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Cuarta.- Informe de cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

A partir de marzo de 2020, el informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se elabora sobre la base del reporte de cumplimiento anual de la Política Nacional de Igualdad de Género, cuya estructura se detalla en la Guía de Políticas Nacionales, aprobada por Resolución de Presidencia del Consejo Directivo de CEPLAN N° 00047-2018/CEPLAN/PCD.

Quinta.- Mecanismo de coordinación

Mediante Decreto Supremo, a propuesta del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se establece el mecanismo de coordinación para la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los tres días del mes de abril del año dos mil diecinueve.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

SALVADOR DEL SOLAR LABARTHE
Presidente del Consejo de Ministros

FABIOLA MARTHA MUÑOZ DODERO
Ministra de Agricultura y Riego

LUCÍA DELFINA RUÍZ OSTOIC
Ministra del Ambiente

EDGAR M. VÁSQUEZ VELA
Ministro de Comercio Exterior y Turismo

ULLA SARELA HOLMQUIST PACHAS
Ministra de Cultura

PAOLA BUSTAMANTE SUÁREZ
Ministra de Desarrollo e Inclusión Social

FLOR AIDEÉ PABLO MEDINA
Ministra de Educación

CARLOS MORÁN SOTO
Ministro del Interior

VICENTE ANTONIO ZEBALLOS SALINAS
Ministro de Justicia y Derechos Humanos

GLORIA MONTENEGRO FIGUEROA
Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

ROCÍO INGRED BARRIOS ALVARADO
Ministra de la Producción

ELIZABETH ZULEMA TOMÁS GONZÁLES
Ministra de Salud

SYLVIA E. CÁCERES PIZARRO
Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo

CARLOS BRUCE MONTES DE OCA
Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento

POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

CONTENIDO

I. ANTECEDENTES

1.1 PRESENTACIÓN

1.2 BASE LEGAL

1.2.1 Normas nacionales

1.2.2 Normas e instrumentos internacionales

1.3. METODOLOGÍA

1.4. DIAGNÓSTICO

1.4.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA PÚBLICO: "DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL CONTRA LAS MUJERES"

1.4.2. MODELO DEL PROBLEMA PÚBLICO

1.4.3. CONCEPTOS CLAVES.

1.4.4. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA PÚBLICO

1.4.5 SITUACIÓN FUTURA DESEADA

1.4.6. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SELECCIONADAS

1.5. POLÍTICAS RELACIONADAS

1.5.1. ALINEACIÓN VERTICAL

1.5.2. ALINEACIÓN HORIZONTAL

2. OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

3. PROVISIÓN DE SERVICIOS Y ESTÁNDARES

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. SEGUIMIENTO

4.2. EVALUACIÓN

5. GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

5.1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

5.2. ACRÓNIMOS

6. ANEXOS

I. ANTECEDENTES

1.1 PRESENTACIÓN

El Perú ha experimentado un crecimiento económico que le ha permitido mejorar la calidad de vida y las oportunidades de sus habitantes. Sin embargo, la persistencia de múltiples desigualdades –y al centro de ellas- la desigualdad entre mujeres y hombres, constituyen el urgente desafío para el desarrollo sostenible.

Las brechas de género existentes (empleo, ingresos, uso del tiempo, participación, entre otras), hacen imprescindible la implementación de una política pública que desde un enfoque multisectorial y de género, aborde las principales causas de la discriminación y la desigualdad que afecta principalmente a las mujeres, quienes constituyendo el 50,8% de la población, viven con un limitado ejercicio de sus derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo, situación que requiere de una decidida intervención desde el Estado para impedir su sistemática reproducción social y transmisión intergeneracional.

Esta necesidad ya ha sido advertida por diversas organizaciones internacionales que han identificado la desigualdad de género como un obstáculo para el desarrollo sostenible y han recomendado la implementación de acciones urgentes para abordarla. A manera de ejemplo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha señalado que el Perú continúa siendo un país profundamente desigual y dividido a pesar de su relativa estabilidad política y económica. Asimismo, ha advertido que la pobreza y las desigualdades de género y étnico-culturales, concentradas geográficamente en la sierra y la selva, siguen siendo elevadas en comparación con los indicadores promedio de los países miembros de la OCDE (OCDE, 2016, 17).

La Política Nacional de Igualdad de Género aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país, generando desigualdad, limitando el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres; reproduciéndose socialmente y transmitiéndose de generación en generación a lo largo de la historia del país.

La Política Nacional de Igualdad de Género, según la Recomendación General N° 28 del Comité CEDAW (2010), conceptualiza el término género como las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer.

La Política General de Gobierno al 2021, establece en su lineamiento 4.6, la promoción de la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia. Sin embargo, dada la dimensión del problema público identificado, la Política Nacional de Igualdad de Género plantea un horizonte temporal que trasciende el periodo del gobierno actual — incluso el Bicentenario de nuestra Independencia— y se proyecta al 2030, en concordancia con la Pre-Imagen de Futuro del Perú al 2030 y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

1.2 BASE LEGAL

1.2.1 Normas nacionales

La Política Nacional de Igualdad de Género se sustenta en las siguientes normas nacionales:

a) Normas que reconocen y desarrollan el contenido del derecho a la igualdad y a la no discriminación:

- Constitución Política del Perú (artículo 2° inciso 2, artículo 26 y artículo 191).
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Normas que prohíben la discriminación en diversos ámbitos:

- Ley N° 26772, disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-98-TR.

- Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

- Decreto Legislativo N° 635, aprueba el Código Penal (artículo 323 – delito de discriminación), modificado por el Decreto Legislativo N° 1323.

- Decreto Supremo N° 004-2009-TR, Precisa las conductas que se consideran actos discriminatorios contra las trabajadoras del hogar.

c) Normas que prohíben la violencia contra la mujer:

- Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Su reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.

- Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, y su Reglamento, que norman los procesos administrativos disciplinarios contra personal educativo reportado por violencia sexual hacia estudiantes.

- Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos.

- Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.

- Ley 30403, Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes.

- Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, modificado por Decreto Legislativo N° 1443.

- Decreto Legislativo N° 1410, 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° 635, aprueba el Código Penal (artículos 108-B – delito de feminicidio; 121-B, 122 y 122-B – delitos de lesiones por violencia familiar; 151-A – delito de acoso; 153 y 153-A – delitos de trata de personas; 153-B – delito de explotación sexual; 153-C; 154-B – delito de esclavitud y otras forma de esclavitud; 168-B – delito de trabajo forzoso; 170 al 177 – delitos contra la libertad sexual; 183-A – delito de pornografía infantil; 183-B – delito de

proposiciones sexuales a niños, niñas y adolescentes, y 442 –falta contra la persona: maltrato).

- Resolución Viceministerial N° 091-2015-MINEDU, Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para profesores en el sector público.
- Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU, Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes.
- Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU, Aprobar 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".

d) Normas que establecen medidas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas.

- Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones (artículo 116).
- Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales (artículo 10).
- Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales (artículo 12).
- Ley N° 28094, Ley de Organizaciones Políticas (artículo 26)¹.
- Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna. Esta ley fue desarrollada por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP.
- Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso. Su norma reglamentaria es el Decreto Supremo N° 002-2016-TR.
- Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las entidades de la Administración Pública.

e) Normas que introducen consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales:

- Ley N° 29083, Ley que modifica el artículo 47° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N° 29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales. Su reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 056-2014-PCM.
- Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud.
- Decreto Legislativo N° 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).
- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, que dispone la realización del "diagnóstico de la desigualdad salarial en el Estado".
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno (párrafo 4.6 del artículo 4).
- Decreto Supremo N° 027-2015-SA, Reglamento de la Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud.

La legislación nacional proscribiera expresamente los actos de discriminación en cualquiera de sus formas. Así, el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú de 1993 reconoce el derecho de igualdad ante la ley como un derecho fundamental de la persona; prohibiendo la discriminación por cualquier motivo, entre ellos, el género.

Con relación a este último, el término género ha sido reconocido y protegido expresamente en el artículo 191 de la Constitución, como una categoría prohibida de discriminación exigiendo que existan "porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género". El Tribunal Constitucional ha reconocido, en esta línea, que la identidad de género goza de protección constitucional y está vinculada a la dignidad humana señalando que es una expresión "de la diversidad de la naturaleza humana que merece protección constitucional"². Por tanto, el género es una categoría prohibida de discriminación que forma parte del derecho a la igualdad y no discriminación protegido tanto por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) como por la Constitución Política del Perú de 1993.

1.2.2 Normas e instrumentos internacionales

Las normas sobre derechos y las libertades reconocidas por la Constitución se interpretan de conformidad con los tratados de derechos humanos ratificados por el Estado (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), los cuales forman parte del derecho nacional (artículo 55 de la Constitución; artículo 3 de la Ley N° 26647), en concordancia con las decisiones adoptadas por los tribunales internacionales sobre derechos humanos constituidos según tratados de los que el Perú es parte (artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 5854-2005-AA/TC).

a) Normas e instrumentos internacionales que sustentan la Política Nacional de Igualdad de Género

El corpus iuris internacional en materia de respeto y protección de los derechos de las mujeres está compuesto por un amplio conjunto de tratados e instrumentos internacionales. En el ámbito universal, el Estado ratificó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el cual establece que los Estados tienen el deber de respetar y garantizar, a través de diversas medidas legislativas u otras que fueren necesarias, los derechos reconocidos en el Pacto sin ninguna forma de discriminación, así como disponer que hombres y mujeres sean tratados con igualdad en el goce y ejercicio de sus derechos (artículos 2 y 3). También ratificó la Convención sobre la Eliminación de todas las formas

¹ Denominación según la modificación introducida por la Ley N° 30414.

² EXP N° 06040-2015-PA/TC, párrafos 32-33). También ha sido reconocido en reiterada jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

de discriminación contra la mujer (CEDAW), la cual dispone que los Estados deben prohibir la discriminación contra las mujeres en todas sus formas (artículos 1 y 2), así como adoptar las medidas necesarias para modificar patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (literal a) del artículo 5).

Por otro lado, a nivel interamericano, el Perú ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece el deber de los Estados de respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos humanos sin ninguna forma de discriminación (artículo 1.1) y la obligación de adoptar disposiciones de derecho interno a fin de hacer efectivos los derechos y libertades allí reconocidos (artículo 2). Asimismo, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém Do Pará), que define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (artículo 1).

Estos tratados se complementan e interpretan de acuerdo con otros instrumentos internacionales como el Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993), el Programa de Acción de la Conferencia de Población y Desarrollo (1994), la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer “Beijing” (1995), el Informe de la Conferencia Beijing +5 (2000) y el Informe de la Conferencia de Beijing +20 (2015), los cuales promueven el respeto y garantía de los derechos de las mujeres, así como la igualdad de género y el empoderamiento femenino.

Las principales normas e instrumentos internacionales que sustentan la Política Nacional de igualdad de Género son las siguientes:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Convenio N° 100 (1951) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952).
- Convenio N° 111 (1958) de la OIT, referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (1969)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).
- Convenio N° 156 (1981) de la OIT sobre las responsabilidades familiares.
- Convenio N° 169 (1989) de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales.
- Declaración y Programa de Acción de Viena (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará) (1994).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)
- Programa de Acción de la Conferencia de Población y Desarrollo, El Cairo (1994).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995).
- Convenio N° 183 (2000) de la OIT sobre la protección de la maternidad.
- Consenso de Quito. Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007).
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007).
- Consenso de Brasilia. Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y El Caribe (2010).
- Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo (2013).
- Informe de la Conferencia de Beijing +20 (2015)
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015).
- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016).

b) Jurisprudencia y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que sustentan la Política Nacional de Igualdad de Género

La jurisprudencia y las opiniones consultivas emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) establecen que la igualdad y no discriminación constituye un principio fundamental sobre el cual descansa el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional, permeando todo el ordenamiento jurídico³.

Asimismo, en concordancia con las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos sin discriminación establecidas en la CADH, la Corte IDH precisó que todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención es per se incompatible con la misma, cualquiera sea el origen o la forma que asuma⁴.

Así, debido a la evolución del derecho internacional y su interpretación progresiva, las normas e instrumentos internacionales se interpretan de acuerdo con los tiempos y las condiciones de vida actuales⁵. Por consiguiente, toda interpretación del artículo 1.1 de la CADH que establece las obligaciones de respeto y garantía de los derechos humanos sin ninguna forma de discriminación debe optar siempre por la alternativa más favorable a la tutela de los derechos protegidos por el tratado (principio pro persona).

La Corte IDH ha incluido el género como una categoría protegida comprendida dentro del principio - derecho a la igualdad y no discriminación en diversas sentencias⁶. En mérito a lo anterior, el género es una categoría prohibida de discriminación que forma parte del derecho a la igualdad y no discriminación protegido por la CADH.

³ Caso Atala Ríffo y Niñas vs. Chile, sentencia de 24 de febrero de 2012, párr. 79, y Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay, sentencia del 24 de agosto de 2010, párr. 269.

⁴ Caso Atala Ríffo y Niñas vs. Chile, sentencia de 24 de febrero de 2012, párr. 78, y Caso Comunidad Indígena Xákmok Kásek vs. Paraguay, sentencia de 24 de agosto de 2010, párr. 268.

⁵ Caso de la Masacre de Mapiripán vs. Colombia, sentencia de 15 de septiembre de 2005, párr. 106, y Caso Atala Ríffo vs. Chile, sentencia de 24 de febrero de 2012, párrafo 83.

⁶ Caso Gonzáles y otras [“Campo algodónero”] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, y Caso Coc Max y otros [Masacre de Xamán] vs. Guatemala, sentencia de 20 de agosto de 2018.

Dicho análisis y criterio de interpretación debe ser adoptado por los jueces y juezas, los/as fiscales, los órganos encargados de la administración de justicia, el funcionariado público y las autoridades internas, quienes están obligados/as a ejercer un estricto control de convencionalidad de oficio entre las normas internas y el corpus iuris interamericano ratificado por el Estado, así como la jurisprudencia y las opiniones consultivas de la Corte IDH, con la finalidad de garantizar su efecto útil⁷. Al amparo de dicho criterio, el Tribunal Constitucional, no solo ejerce el control de constitucionalidad sino también, desde hace unos años, el control de convencionalidad (Tribunal Constitucional, sentencia del expediente N° 04617-2012-PA/TC, párr. 5.).

La Corte IDH ha establecido también que el Estado peruano debe respetar y garantizar los derechos de las mujeres mediante la adopción de medidas legislativas u otras medidas -como las políticas nacionales- con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia de género contra estas. Caso contrario, todos los menoscabos a sus derechos humanos que puedan ser atribuidos a la acción u omisión de cualquier autoridad pública o particular que actúe con su tolerancia o aquiescencia constituye un hecho imputable al Estado que compromete su responsabilidad internacional⁸. Por tanto, es ilícita toda forma de ejercicio del poder público que viole sus derechos humanos.

La jurisprudencia de la Corte IDH ha reconocido también que la creación y uso de estereotipos son causas y consecuencias de la violencia de género en contra de las mujeres. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes⁹. Dichos estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y se deben tomar medidas para erradicarlos.¹⁰

Además, en materia de responsabilidad por violaciones a derechos humanos, la Corte IDH ha señalado que el Estado tiene el deber de adoptar medidas de prevención y protección a partir del conocimiento de una situación de riesgo real e inmediato para un individuo o grupo de individuos determinado, y por la posibilidad razonable de prevenir o evitar ese riesgo¹¹. Así, dicho deber de especial protección, denominado doctrina del riesgo previsible (Abramovich, 2010, 174), requiere la presencia de cuatro elementos:

- Existencia de una situación de riesgo real o inmediato que amenace derechos y que surja de la acción o las prácticas de particulares; esto es, se requiere que el riesgo no sea meramente hipotético o eventual y además que no sea remoto, sino que tenga posibilidad cierta de materializarse en lo en lo inmediato.

- Existencia de una situación de riesgo que amenace a un individuo o a un grupo determinado, es decir, que exista un riesgo particularizado. Lo anterior supone un requisito más estricto que la sola existencia de un riesgo general o una situación extendida de inseguridad que afecta al conjunto de la comunidad.

- El Estado conoce el riesgo o hubiera debido razonablemente conocerlo o preverlo; especialmente cuando es el creador del riesgo (doctrina del riesgo creado).

- El Estado pueda razonablemente prevenir o evitar la materialización del riesgo.

Este criterio fue tomado como base para que la Corte IDH establezca la responsabilidad del Estado por la acción de particulares en casos que involucraron violencia de género¹².

Por consiguiente, los estándares internacionales en materia de prohibición de discriminación por género, así como el respeto y garantía de los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de género forman parte del derecho interno, ya que el Estado ha ratificado un amplio corpus iuris internacional sobre la materia y la Constitución Política dispone la interpretación de los derechos fundamentales conforme a la normativa y la jurisprudencia internacionales sobre derechos humanos.

1.3. METODOLOGÍA

Durante el diseño y formulación de la Política Nacional de Igualdad de Género se han empleado los siguientes instrumentos y técnicas:

ETAPA 1: DISEÑO				
PASOS DEL PROCESO	INSTRUMENTO	FINALIDAD DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	PRODUCTO DE LA APLICACIÓN
Delimitación, enunciación y estructuración del problema público	Árbol de problemas	Análisis de causalidad – efecto.	Búsqueda de evidencia. Revisión de información estadística, estudios e investigaciones de expertos/as, identificación de las tendencias y escenarios vinculantes.	Identificación de las principales causas y efectos del problema público.
	Juicios de expertas/os	Verificar la fiabilidad de la definición del problema público.	Opinión informada de personas con trayectoria en el tema, y recomendaciones de organizaciones internacionales.	Validación del modelo conceptual e identificación de tendencias.
	Talleres participativos	Validación de las variables vinculadas al modelo del problema público (causas y efectos).	Taller de trabajo con: • Direcciones Generales del MIMP. • Academia, sociedad civil y de cooperación internacional. • Especialistas de las entidades del Estado (CNP PLANIG y el MEF).	Aportes a la propuesta de problema público y sus variables.
Determinación de la situación futura deseada	Análisis de tendencias	Determinar la probabilidad de ocurrencia y potencial impacto de cada tendencia en el problema público.	Extrapolación de datos históricos recientes y relevantes, incluyendo la revisión de fuentes cualitativas y cuantitativas.	Identificación y selección de las variables más relevantes.
	Análisis de escenarios contextuales		Narraciones plausibles que describen la configuración, a partir de la situación presente, de diversos contextos futuros de escala global que podrán afectar el desarrollo nacional.	Identificación de oportunidades y riesgos en cada escenario contextual, que afectarían (de manera positiva o negativa) el comportamiento futuro de la situación deseada.

⁷ Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile, sentencia de 26 de septiembre de 2006, y Caso Rochac Hernández y otros vs. El Salvador, sentencia de 14 de octubre de 2014, entre otras.

⁸ Caso Caballero Delgado y Santana vs. Colombia, sentencia de 8 de diciembre de 1995, párr. 56 y Caso Godínez Cruz vs. Honduras, sentencia de 20 de enero de 1989, párr. 173.

⁹ Caso Gonzáles y otras [“Campo algodónero”] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401.

¹⁰ Caso Artavia Murillo y otros [“Fecundación in Vitro”] vs. Costa Rica, sentencia del 28 de noviembre de 2012, párr. 302

¹¹ Caso de la Masacre de Pueblo Bello vs. Colombia, sentencia de 31 de enero de 2006, párr. 123.

¹² Caso Gonzáles y otras [“Campo algodónero”] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 278-286.

PASOS DEL PROCESO	INSTRU-MENTO	FINALIDAD DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	PRODUCTO DE LA APLICACIÓN
Selección de alternativas de solución	Juicios de expertas/os	Identificar las alternativas recomendadas por expertas/os nacionales e internacionales.	- Opinión informada de personas con trayectoria en el tema. - Recomendaciones de organizaciones internacionales.	Alternativas de solución formuladas por la academia y los órganos especializados en derechos humanos.

ETAPA 1I: FORMULACIÓN				
PASOS DEL PROCESO	INSTRU-MENTO	FINALIDAD DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	PRODUCTO DE LA APLICACIÓN
Elaboración de objetivos prioritarios e indicadores	Reuniones técnicas	Elaboración de propuestas de objetivos prioritarios e indicadores de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Reuniones técnicas con Direcciones Generales del MIMP.	Propuestas de objetivos prioritarios e indicadores a ser validados.
	Juicios de expertos/as	Revisión y aportes a las propuestas de objetivos prioritarios.	Opinión informada de personas con trayectoria en el tema, y recomendaciones de organizaciones internacionales.	Aportes a los objetivos prioritarios y sus indicadores.
	Talleres participativos	Revisión y validación de la propuesta de objetivos prioritarios e indicadores.	Taller con especialistas de las entidades del Estado (CMP PLANIG y el MEF).	- Propuestas validadas de objetivos prioritarios. - Indicadores revisados en función de las competencias de las entidades involucradas.
Elaboración de lineamientos	Reuniones técnicas	Elaboración de propuestas de lineamientos de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Reuniones técnicas con Direcciones Generales del MIMP.	Propuestas de lineamientos a ser validadas.
	Talleres participativos	Revisión y validación de la propuesta de lineamientos.	Talleres con expertos/as de la academia, representantes de la sociedad civil y especialistas de las entidades del Estado (CMP PLANIG y el MEF).	- Aportes a las propuestas de lineamientos. - Propuestas validadas de lineamientos.
Identificación de los servicios y estándares de cumplimiento	Talleres participativos	- Recoger propuestas de servicios y estándares. - Validación de los servicios por las entidades encargados de brindarlos.	Taller con especialistas de las entidades del Estado (CMP PLANIG y el MEF).	- Propuestas de servicios. - Servicios validados.
	Reuniones técnicas	Revisión y sistematización de las propuestas de servicios para su validación.	Reuniones técnicas con Direcciones Generales del MIMP.	Propuesta completa de servicios.
Identificación de las políticas relacionadas	Revisión documental	Establecer el alineamiento de la PNIG con las prioridades nacionales y con otras políticas nacionales.	Revisión de políticas y planes publicados en portales web oficiales (Diario oficial El Peruano, Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ, portal del Acuerdo Nacional, portal de CEPLAN).	- Anexo A-1 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN: Fichas de alineamiento de nivel vertical. - Anexo A-2 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN: Ficha de alineamiento de nivel horizontal.
PASOS DEL PROCESO	INSTRU-MENTO	FINALIDAD DE APLICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	PRODUCTO DE LA APLICACIÓN
Elaboración de objetivos prioritarios e indicadores	Reuniones técnicas	Elaboración de propuestas de objetivos prioritarios e indicadores de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Reuniones técnicas con Direcciones Generales del MIMP.	Propuestas de objetivos prioritarios e indicadores a ser validados.

1.4. DIAGNÓSTICO

1.4.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA PÚBLICO: “DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL CONTRA LAS MUJERES”

1.4.2. MODELO DEL PROBLEMA PÚBLICO

La **discriminación estructural**, en el marco de la igualdad de género, es el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Esta discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético. Así también, esta discriminación se evidencia en las diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres.

Esta forma de discriminación tiene como características el ser masiva, sistemática y generalizada (Pelletier, 2014, 209, 211-212) y en sus manifestaciones más graves constituye una grave violación a los derechos humanos (Caso Gonzáles y otras [“Campo algodónero”] vs. México, párr. 388). En el caso peruano, se sostiene que la discriminación contra las mujeres es de carácter **estructural** y de género, encontrándose profundamente arraigada en las actitudes tradicionales, prácticas institucionales y en la sociedad en su conjunto de manera sistemática (Recomendación General N° 30, párr. 77); conforme lo plantean los sistemas universal e interamericano de protección de derechos humanos para calificar una situación como tal.

La **distribución desigual del poder** entre hombres y mujeres origina **patrones socioculturales discriminatorios**, arraigados y tolerados socialmente. Estos están compuestos por un conjunto de costumbres, creencias, prejuicios y dogmas religiosos, en relación a lo que una mujer y un hombre deben ser y hacer (Hernández y Garcés, 2015).

Dichos patrones explican cómo, históricamente, la organización patriarcal determinó una cultura del privilegio de lo masculino sobre lo femenino. En ese sentido, los hombres asumieron el poder de la totalidad de las instituciones y se generaron construcciones socioculturales de lo femenino y masculino, que se expresan en lo que se denomina como roles, espacios y atributos de género (Ruiz Bravo, 2013, 3-7):

- **Roles de género:** Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino (Ruiz Bravo, 2013, 5). Mientras que las mujeres suelen ser identificadas como madres, cuidadoras, los hombres son vistos como proveedores económicos y jefes del hogar.
- **Espacios que se atribuyen en razón de género:** aquí se actúan los roles anteriormente mencionados. Se identifica a los espacios públicos y abiertos a lo masculino y al espacio privado con lo femenino (CEPAL, 1999, 8).
- **Atributos o características de la personalidad:** se asume que hombres y mujeres tienen una “naturaleza” diferente, asociándose lo femenino a la emoción, la delicadeza, el sacrificio y la renuncia, y lo masculino a la objetividad, la fuerza, lo intelectual y la competencia.

Debemos tener en cuenta también que, como se señaló anteriormente, la subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género, que se definen como preconcepciones de atributos o características

poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente (Corte IDH, caso Gonzáles y otras ["Campo algodonnero"] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).

Es importante señalar que los patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— causan, entre otros, lo siguiente: i) la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y ii) las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.

Respecto del primer punto, se sostiene que existe una asignación diferenciada de roles, espacios y actividades a las personas según las características sexuales; ello implica una división jerárquica y binaria del trabajo, separando el ámbito productivo del reproductivo¹³ (Pávez, 2013, 117). La sociedad, las instituciones, e incluso el Estado, valoran de forma desigual el aporte de mujeres y hombres y, en algunos casos, invisibilizan el aporte femenino.

Con relación al segundo punto, este hace referencia a los sistemas o reglas implícitas, construidos e impuestos por la sociedad, para darles estructura a nuestras relaciones socioeconómicas y culturales. Estas pueden ser de tipo formal o informal e incluyen leyes, regulaciones, códigos de conducta, normas de comportamiento y costumbres, cultura de las organizaciones públicas o privadas, etc. Las normas y cultura institucional reproducen y perpetúan los patrones socioculturales discriminatorios, fortaleciendo, de esta manera, la asignación diferenciada de roles, espacios y atributos entre mujeres y hombres.

Los patrones socioculturales discriminatorios, la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), así como las normas y la cultura institucional están en constante y permanente interacción, ocasionando la discriminación estructural que afecta a las mujeres.

De estas causas, los patrones socioculturales discriminatorios resultan los más importantes, ya que refuerzan la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) y se perpetúan en la sociedad a través de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres. Así, el desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres (MIMP, 2013, 18).

Según Berger y Luckmann (2003) la incorporación de normas sociales se produce a través de procesos de socialización ocurridos luego del aprendizaje innato (el que se da al nacer), y en una primera socialización o "socialización primaria" producida en el entorno familiar, donde las personas aprenden las valoraciones y normatividad social básica que la acompañarán a lo largo de su vida y son muy difíciles de desaprender en la edad adulta, a pesar de la exposición a nuevos procesos de socialización (Berger y Luckmann, 2003, 162-183). Una segunda socialización o "socialización secundaria" se produce en los distintos espacios de interacción social donde participa el individuo de manera recurrente, como por ejemplo en la escuela, los estudios post escolares (técnicos, superiores, universitarios) o en su lugar de trabajo. En estos espacios, el individuo va a aprender normas sociales que van moldeando su conducta. Por ello, resulta fundamental intervenir para evitar que en los procesos de socialización de estas etapas se instalen valoraciones y normas asociadas a la desigualdad y a la discriminación, basadas en una supuesta superioridad masculina y una supuesta inferioridad femenina.

Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, así como explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5). En el siguiente gráfico podremos ver el modelo explicativo del problema público, identificando las causas que lo genera y los efectos que produce.

Gráfico1
Causas y efectos del problema público



Elaboración: MIMP. Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación.

¹³ Esta categoría también es entendida como división sexual del trabajo.

El modelo del problema público de la Política Nacional de Igualdad de Género plantea que la discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base un conjunto de **patrones socioculturales discriminatorios** —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— reforzando la **asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)** que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. A su vez, dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de las **normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres** en la sociedad.

Lo que también se ve en el modelo es que los efectos de la discriminación estructural se evidencian en las vulneraciones a diversos derechos humanos. Dentro de estos derechos está i) el derecho a una vida libre de violencia; ii) los derechos a la salud sexual y reproductiva; iii) el derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, y iv) los derechos económicos y sociales.

Cabe señalar que las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden estar expuestas a múltiples formas de discriminación por otras razones, como la raza, la orientación sexual, el origen étnico, la religión, la incapacidad, la edad, la clase, la casta u otros factores.

Esta múltiple discriminación lo podemos ver a partir del enfoque de la interseccionalidad, que plantea que las desigualdades de género y la discriminación que enfrentan las mujeres son complejas, múltiples, simultáneas y que afectan a todas las mujeres de manera heterogénea. Existen grupos dentro del universo de mujeres que experimentan discriminaciones particulares (por razón de origen, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole) y quienes pueden estar más expuestas al menoscabo de sus derechos con base a la concurrencia de más de un factor de discriminación. La heterogeneidad al interior de la población de mujeres responde a que cada mujer expresa una combinación de identidades que, en muchos casos, da como resultado una experiencia única de subordinación y exclusión. Por ejemplo, no es lo mismo ser mujer indígena y con discapacidad o ser mujer lesbiana y afro peruana. El enfoque de interseccionalidad ofrece mayores elementos para entender el tipo de políticas públicas que se requieren para las mujeres afectadas por múltiples tipos de discriminación y diseñar estrategias a medida para erradicarlas y alcanzar la igualdad efectiva (EuroSocial+. 2018; 10).

Es en ese sentido, la deconstrucción de patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— implica transformar dichos patrones, las **normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres y la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)**, como factores que sustentan o causan el problema público. Debido a su complejidad, se debe abordar los efectos que ésta discriminación genera. Lograrlo será a través de la acción directa, estratégica, programática y descentralizada del Estado peruano y de sus servicios públicos.

1.4.3. CONCEPTOS CLAVES.

- La **igualdad** es un derecho humano y un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico y se encuentra en la base del orden público nacional e internacional (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 párr. 101.). Posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno (Corte IDH, Caso Yatama vs. Nicaragua, sentencia de 23 de junio de 2005, párr. 185) e impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de los derechos humanos (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03, párr. 100).

Según la CEDAW, los Estados deben garantizar la **igualdad formal o igualdad ante la ley y la igualdad sustantiva o de facto**. En el caso de la **igualdad formal**, “se basa en la idea que la ley debe aplicarse de forma similar a todos los individuos con independencia de sus características” (González y Parra, 2008, 129). El derecho de igual protección de la ley significa que ésta no puede ser aplicada de manera distinta a personas en situaciones similares, y que no puede ser aplicada de forma idéntica a personas en situaciones diferentes (ONU Mujeres, 2016, p. 4). En el caso de la **igualdad sustantiva**, “es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propicio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos” (ONU Mujeres, 2016, 4).

Por su parte, la noción de igual protección de la ley sin discriminación, desarrollada en el artículo 1.1 de la CADH y en el artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú, se centran en la preocupación por extender la esfera de garantías de los derechos a grupos o categorías que inicialmente no fueron incluidas bajo su amparo (Uprimny y Sánchez, 2016, p. 586), como, por ejemplo, el género. Esta constituye una de las categorías prohibidas de discriminación comprendidas dentro del principio—derecho a la igualdad y no discriminación ya que los tratados y las normas en derechos humanos son instrumentos vivos que se encuentran en constante y permanente evolución acorde a los tiempos y condiciones de vidas actuales.

- El término **género**, en concordancia con la Recomendación General N° 28 del Comité CEDAW (2010), consiste en un conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen “lo propio” de los hombres y “lo propio” de las mujeres en cada cultura, y que sea usada para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas (Lamas, 2016, 156).

- La **igualdad de género** es el fin último que se busca alcanzar mediante la Política Nacional de Igualdad de Género. Supone “modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación” (ONU Mujeres, 2016, 4).

La igualdad de género no es equivalente a **igualdad de oportunidades**, ya que, desde el enfoque de género, se reconoce que la igualdad no solo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos. En una situación de igualdad real, los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de los varones y mujeres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2013, 17-18).

En la mayoría de las sociedades, el género plantea la existencia de diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones (ONU Mujeres, s/f). Es así que, a lo largo del tiempo, estas situaciones han venido afectando el derecho a la igualdad en perjuicio de las mujeres. Las múltiples dimensiones, situaciones, afectaciones en la vida cotidiana y el ordenamiento social que va determinando las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres, ha mostrado que la **discriminación** que afecta a las mujeres es el principal obstáculo que impide la realización de la igualdad de género.

- La **discriminación contra la mujer es definida por CEDAW** 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" (artículo 1). Este concepto ha sido delimitado en las Recomendaciones Generales del Comité CEDAW:

- El concepto de discriminación contra la mujer, según la CEDAW, abarca la **discriminación contra la mujer por motivos de género** (Recomendación General N° 28).

- La **violencia contra la mujer** es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre (Recomendación General N° 19). Esta violencia está **basada en el género**, por lo cual constituye un problema social que exige respuestas integrales más allá de los casos concretos, autores, víctimas y supervivientes (Recomendación General N° 35).

- La discriminación contra la mujer se agrava por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres y otras mujeres (Recomendación General N° 33).

- La CEDAW compromete a los Estados partes a ocuparse de todas las violaciones de los derechos de la mujer, así como de la **discriminación estructural** subyacente por razón de sexo y género que sustentó dichas violaciones (Recomendación General N° 30). Los estereotipos de género, las leyes discriminatorias, los procedimientos interseccionales o compuestos de discriminación, entre otros, son factores que integran un contexto estructural de discriminación y constituyen **violaciones persistentes de los derechos humanos de las mujeres** (Recomendación General N° 33).

Las recomendaciones formuladas por los organismos internacionales de supervisión de tratados en materia de derechos humanos, así como las declaraciones y compromisos asumidos en foros regionales y mundiales coinciden en señalar que la discriminación contra las mujeres es el problema de igualdad de género que reviste la mayor gravedad y requiere una atención prioritaria por parte de los Estados.

- La discriminación contra las mujeres se encuentra vinculada, de manera directa y estrecha, con la **violencia de género, es decir**, la violencia que sufren por el hecho de ser mujeres, siendo ésta una de las formas más extremas y generalizadas de control y sometimiento que "impide y nulifica severamente el ejercicio de los derechos de las mujeres" (CIDH. Informe N° 80/11. Caso 12.626. Jessica Lenahan (Gonzales y otros) vs. Estados Unidos, párr. 110; CEDAW, Recomendación General 19: La Violencia contra la Mujer, 1993), precisándose que la creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de las mujeres (Caso Gonzáles y otras ["Campo algodónero"] vs. México, párr. 401). En relación con ello, la Convención de Belem Do Pará define la violencia contra la mujer "como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado" (artículo 1).

Al respecto, según Nattie Golubov, las manifestaciones de la discriminación contra las mujeres se entrecruzan de tal forma que cotidianamente producen subordinación y la marginación de estas, en distintos niveles de la vida pública y privada (Golubov, 2016, 197-198), involucrando otros factores de exclusión, como su pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o lugar de residencia. Cuando estos factores afectan principalmente a las mujeres, se le denomina **discriminación múltiple o interseccional** dado que confluyen más de dos factores de discriminación. A mayor confluencia simultánea de factores, mayor es la situación de vulnerabilidad que enfrentarán las mujeres de un determinado grupo.

- La incorporación del **enfoque de género en las políticas públicas** como una herramienta de análisis es fundamental porque permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5).

1.4.4. SITUACIÓN ACTUAL DEL PROBLEMA PÚBLICO

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

A. Causas de la discriminación estructural contra las mujeres

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

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

- Desigual organización social del cuidado

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

Este hecho tiene importantes implicancias para niñas, niños y familias peruanas. En primer lugar, la falta de cuidados y estímulos educacionales públicos apropiados pueden incidir negativamente sobre el desarrollo de las niñas y los niños.

En segundo lugar, sin espacios apropiados disponibles para preescolares coincidentes con las jornadas laborales, la

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

- Distribución desigual del uso del tiempo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Reproducción de estereotipos a través de la formación educativa

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

mientras que las mujeres son instruidas para que reproduzcan el rol maternal y doméstico en las distintas actividades que

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Efectos de la discriminación estructural contra las mujeres

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un factor a considerar es la necesidad de incrementar las políticas de resocialización post penitenciaria, orientadas a prevenir la reincidencia en delitos de violencia sexual. Según el Consejo Nacional de Política Criminal (CONAPOC),

entre el 2018 y 2020, 1,976 internos (32.6%) sentenciados por delitos vinculados a la libertad sexual saldrán en libertad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁷ Con fecha de corte a febrero de 2018.

¹⁸ Con fecha de corte a febrero de 2018.

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

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

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

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

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

En el caso del sector público, a setiembre del 2018, la participación de mujeres en cargos ministeriales ascendió a 26,3% (PCM, 2018). Por otro lado, si bien la presencia de la mujer en el servicio civil creció de 43% en el 2004 a 47%, en el 2016, solo 3 de cada 10 funcionarios/as y directivos/as en el sector público son mujeres (SERVIR, 2018, 3). Según nivel de gobierno, a julio de 2017, las mujeres representan el 42% de los/as servidores/as en el nivel nacional, el 55% en el nivel regional y el 31% en el nivel local.

En el sector privado formal, 3 de cada 10 personas son mujeres (SERVIR, 2018, 3). Las mujeres que conducen una empresa representan sólo el 27,7% frente al 72,3% de los hombres, y si analizamos su participación por tamaño de empresa, encontramos que el 31,2% de las microempresas, 27,2% de las pequeñas empresas y 21,6% de las medianas y grandes empresas son conducidas por mujeres (PRODUCE, 2017, 113).

4. Vulneración de los derechos económicos y sociales

a) Desigualdad educativa

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

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

Por su parte, en materia de logros de aprendizaje en matemática, para cuarto año de primaria, del total de estudiantes que alcanzaron la puntuación considerada como satisfactoria, el 54,5% fueron hombres y el 45,5% fueron mujeres. Por otra parte, para el segundo año de secundaria, del total de estudiantes que obtuvieron nota satisfactoria, el 56,7% corresponde a hombres mientras que el 43,3% corresponde a mujeres (MINEDU, 2016).

En relación con la culminación de la educación secundaria, según las cifras de la ENDES 2017, el porcentaje de mujeres con estudios secundarios o superiores al 2017 es de 82% a nivel nacional, pero persiste una brecha entre las mujeres de zonas rurales (52%) y urbanas (89,3%) que bordea el 37,3% (INEI, 2018b, 74). Las mujeres rurales también se encuentran en desventaja respecto de los hombres rurales, ya que se observa una diferencia de 12,3 puntos porcentuales desfavorables para ellas (MINEDU, 2016). Estas cifras se explican por la deserción escolar de la educación básica por parte de las mujeres (Ruiz-Ramírez et al, 2014, 166).

Entre las principales razones que tienen las mujeres entre los 15 y 24 años para no continuar sus estudios, se identificaron la económica (39,9%) y la familiar (27,5%). En esta última categoría se encuentra el problema del embarazo adolescente, que repercute en el abandono escolar de la mujer o trunca su proyecto de vida al limitar sus posibilidades de acceso a la educación en los diversos niveles. La maternidad temprana “aumenta la pobreza de las adolescentes, dificulta sus posibilidades educacionales al generar deserción escolar en lo inmediato y reduce sus posibilidades de inserción laboral” (INEI, 2017, 29).

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

Algunos eventos de la vida personal como la unión o matrimonio y el embarazo precoz, suelen obligar a las mujeres a truncar tempranamente sus estudios, influyendo poderosamente en su alejamiento de la actividad educativa y económica, lo cual conduce a una marcada diferencia de este fenómeno por sexo. De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares del año 2017, existen más mujeres (24,0%) que hombres (11,8%) que ni estudian ni trabajan.

Por área de residencia, también existen grandes diferencias principalmente en el área rural, donde las mujeres que ni estudian ni trabajan alcanzaron el 22,1% en contraste con los hombres (7,0%). En el área urbana las mujeres llegan a 24,4% y los hombres al 13,0%. Según región natural, la más afectada fue la selva, donde el porcentaje de jóvenes afectadas (27,3%) es cuatro veces mayor que el porcentaje de hombres (6,7%).

Según lengua materna, se observa que la población que ni estudia ni trabaja con lengua castellano (17,9%) es mayor que la población con lengua nativa (15,6%), esta situación se ha mantenido a lo largo de la última década y se hace más notoria por sexo. Así, en el año 2017, el 23,9% de las mujeres y el 12,1% de los hombres con lengua castellano, integraban la población que ni estudia ni trabaja, existiendo una brecha de 11,8 puntos porcentuales; este mismo comportamiento se presenta en la población con lengua nativa.

Al 2017, más mujeres jóvenes acceden a la universidad (21,5%) que sus pares hombres (17,3%). Esta proporción se mantiene tanto en el área urbana como en la rural. En la primera, se registra un 33,6% de mujeres frente a un 29% de hombres, mientras que en la segunda se registra un 15,4% de mujeres frente a un 14,6% de hombres. Por otro lado, en la educación superior no universitaria estudian menos del 10% de hombres y mujeres jóvenes, observándose que esta proporción se mantiene constante en el tiempo (ENAH0, 2017).

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

- Carreras universitarias: La carrera de educación a lo largo de los últimos años ha sido la elegida por las mujeres

(19,8%), teniendo una participación que duplica a la de los hombres (9,6%). En cambio, la carrera de ingeniería tiene

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

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

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

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

En la Educación Técnico – Productiva, de acuerdo al Censo Escolar, 2018, existe una población estudiantil mayoritariamente femenina, representando el 64.8% del total, es decir, 161 999 mujeres. Sin embargo, es preciso señalar que las opciones ocupacionales de mayor preferencia para la población femenina son Peluquería (16.0%), Confección Textil (14.9%), Computación (6.0%) y Asistencia de Panadería y Pastelería (5.6%).

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

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

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

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

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

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

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

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

Al respecto, la Estrategia de Montevideo establece que “las mujeres rurales, indígenas y campesinas son guardianas

de la biodiversidad, pero, en condiciones de mucha fragilidad y explotación, tienen menor acceso y control sobre la tierra

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

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

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

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

1.4.5 SITUACIÓN FUTURA DESEADA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Expectativas de la población en relación con la igualdad de género

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

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

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

las mujeres a la participación política en igualdad con los hombres, reducir la violencia contra la mujer y la división sexual

del trabajo, e iniciar un proceso de re-educación para revertir los patrones discriminatorios, especialmente en el colegio y las familias. Asimismo, las intervenciones públicas y privadas deben tomar en cuenta las diferencias que existen entre las mujeres de nuestro país (RPP, 2018)²¹.

- En noviembre del presente año se lanzó la iniciativa “25 por el 25”, promovida por la Unión Europea, la Mesa de Género de la Cooperación internacional en el Perú (Mesagen) y el sistema de Naciones Unidas en el Perú²². A través de esta iniciativa, el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Congreso de la República, los medios de comunicación, las organizaciones feministas, las empresas, los sindicatos y las instituciones académicas asumieron públicamente un total de 25 compromisos para hacerle frente a la discriminación y la violencia de género²³.

Análisis de tendencias

Es fundamental entender que el mundo de hoy y la humanidad se desarrollan en un contexto caracterizado por su rápido y continuo cambio (CEPLAN, 2016a, 8). Si deseamos planificar para el futuro debemos tomar en cuenta, para dicha tarea, la incorporación del análisis de las tendencias que pueden impactar en el problema público de forma favorable o desfavorable. Según CEPLAN, las tendencias son fenómenos que muestran un comportamiento creciente o decreciente con permanencia en el largo plazo y se agrupan en seis ámbitos temáticos: social, económico, político, ambiental, tecnológico y actitudes, valores y ética. (CEPLAN, 2018, 71).

Para la presente política se han identificado las siguientes tendencias que influyen sobre las variables del modelo del problema público y que pueden plantear riesgos u oportunidades respecto de su solución:

A) Tendencias socioeconómicas

- Población en situación de dependencia: Al 2030, se prevé un incremento en la población en situación de dependencia a nivel mundial; sin embargo, al distinguir entre población dependiente infantil y adulta mayor, se aprecia que la primera está en declive, mientras que la segunda está en aumento (CEPLAN, 2017, 13). Esto constituye un riesgo que repercute en la asignación desigual de roles a hombres y mujeres (causa del problema). Dado que tradicionalmente las mujeres asumen las labores de cuidado respecto de niños/as y adultos mayores, ellas se verán afectadas si la población dependiente se incrementa.

- Capital humano y brecha de género en materia educativa: Actualmente se observa una tendencia ascendente en la tasa de alfabetización de la población de quince años a más, lo que favorece la reducción de las brechas de género en educación y empleo. Se estima que pasado el 2030 se habrá alcanzado la paridad entre hombres y mujeres matriculados/as en educación primaria y se habrá reducido la brecha en la educación secundaria. Asimismo, según el informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo (GEM, 2016), si al 2030 se logra la educación universal de las mujeres en edad fértil en el primer ciclo de secundaria, se reduciría la tasa de mortalidad de niños y niñas menores de cinco años de 68 por cada 1000 nacidos vivos en el 2030 a 51 por cada 1000 en el 2050. (CEPLAN, 2017, 13). Esta tendencia plantea una oportunidad que favorece la reducción de la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres (efecto del problema). Ello es así debido a que el incremento en el nivel educativo de las mujeres mejora su empleabilidad y sus ingresos.

- Transformación de las estructuras familiares: De acuerdo a las estimaciones realizadas por la OCDE, en los últimos cincuenta años el número de familias mixtas y hogares monoparentales ha aumentado significativamente, reconfigurando el modelo de la familia predominante del Siglo XX, donde el padre cuida de la economía familiar y la madre de la casa y los hijos. Esto se debe a que las familias son cada vez más pequeñas, retrasan la decisión de tener hijos o simplemente deciden no tenerlos. Frente a ello, en las últimas tres décadas los gobiernos de los países de la OCDE han incrementado el gasto público en prestaciones familiares y licencias por maternidad, así como en mejorar los servicios de salud para reducir las tasas de mortalidad infantil (CEPLAN, 2017, 27). La OCDE alerta también sobre las posibles interacciones entre estas transformaciones y los sistemas educativos, que se vinculan a la aceptación de familias no tradicionales en las escuelas, reconocer los antecedentes multiculturales y necesidades especiales de los estudiantes en el aula, y proveer con recursos de enseñanza adaptables y de ágil respuesta a los retos de la actualidad y las formas de vida valoradas por la sociedad (CEPLAN, 2017, 27).

Esta tendencia constituye una oportunidad tanto respecto de la asignación desigual de roles como de los patrones socioculturales discriminatorios (causas del problema). Los nuevos valores que proponen la aceptación de las familias no tradicionales pueden ser útiles para cuestionar y descartar los prejuicios y estereotipos que privilegian lo masculino sobre lo femenino en el ámbito familiar, así como para impulsar las responsabilidades familiares compartidas. Asimismo, la tendencia favorece también la reducción de la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres (efecto del problema), dado que las prestaciones familiares y licencias por maternidad contribuyen a que ellas puedan conciliar su vida laboral y familiar.

- Reducción en la cobertura de los sistemas previsionales contributivos: En las próximas décadas, las pensiones se constituirán en uno de los ejes centrales para la política económica y social del Mundo, motivado en parte por el rápido crecimiento de la población adulta mayor. En los próximos 35 años existirán 950 mil 846 adultos mayores más que los que existe en la actualidad. el reto para los próximos años será la determinación de un ingreso adecuado y suficiente para los millones de personas que se jubilarán, de no ser así los avances en la reducción de la pobreza podrían desvanecerse (CEPLAN, 2017, 25). Esta tendencia constituye un riesgo referido a la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres, ya que el recibir un monto menor en materia previsional afecta su autonomía económica.

B) Tendencias tecnológicas

- Acceso a la tecnología de la información: El uso de la Internet se intensificará cada vez más. Para el año 2030, a raíz de la tasa de crecimiento exponencial, se estima que el 99% de la población mundial tendrá acceso a Internet. Ello favorece la masificación en el acceso al conocimiento, el cual puede ser creado y compartido por todos los ciudadanos

²¹ “Estas son las conclusiones del Foro Mujeres de Cambio”, RPP Noticias, 23 de noviembre de 2018. Recuperado: 21 de diciembre de 2018. <https://rpp.pe/peru/actualidad/estas-son-las-conclusiones-del-foro-mujeres-de-cambio-noticia-1165201>

²²⁻²⁵ por el 25: La sociedad peruana comprometida con la lucha contra la violencia de género”. Sistema de las Naciones Unidas en el Perú, 21 de noviembre de 2018. Recuperado: 21 de diciembre de 2018.

<http://onu.org.pe/noticias/25-por-el-25-la-sociedad-peruana-comprometida-con-la-lucha-contra-la-violencia-de-genero/>

²³ El detalle de los compromisos se puede revisar en la siguiente página web: <http://mesagen.pe/25-por-el-25/>. Recuperado: 21 de diciembre de 2018.

alrededor del mundo (CEPLAN 2016, 92-93). Por ello, esta tendencia ofrece una oportunidad para reducir la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres (efecto del problema). Específicamente, el incremento en el uso de las TIC puede ser beneficioso para incrementar el acceso de las mujeres a estas tecnologías.

- Automatización de la mano de obra: En las próximas dos décadas, se espera que el 47% de los trabajos sea altamente automatizado. Los sectores con más vulnerabilidad a la automatización son las ventas y afines, el trabajo de oficina y apoyo administrativo, servicios de producción y agentes de bolsa. Esta tendencia reducirá la necesidad de mantener el número de trabajadores/as que se desempeñan en dichos empleos, lo cual constituye un riesgo relacionado como el por lo que resulta necesario preparar a la población más vulnerable (CEPLAN, 2017, 14). Esta tendencia presenta un riesgo vinculado a la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres (efecto del problema). Dado que las mujeres tienen menor acceso que los hombres a puestos de alta especialización (ciencia, tecnología, etc.), su vulnerabilidad es mayor frente a la pérdida de empleos que se genere con la creciente automatización de la mano de obra.

Análisis de escenario contextual

También es necesario tomar en cuenta los escenarios contextuales, que son definidos por CEPLAN como “potenciales configuraciones del entorno que el Perú podría enfrentar en su camino para alcanzar la visión concertada de futuro del país al año 2030. Estos escenarios son fundamentales para poder gestionar la incertidumbre y lograr la anticipación estratégica para el logro del futuro deseado.”

De los cuatro escenarios contextuales identificados por CEPLAN²⁴, se considera que el escenario 4, “Incremento del riesgo de los desastres naturales”, es el más relevante para efectos de la Política Nacional de Igualdad de Género. Este escenario presenta una oportunidad para que Perú refuerce e incorpore y consolide la gestión de riesgo de desastres en la planificación nacional y subnacional, así como para que se adapte a los impactos esperados del cambio climático. Sin embargo, acarrea el riesgo de incrementar la pobreza, el hambre y la desnutrición al verse afectada la producción agrícola por los impactos de la naturaleza, así como por el abandono de las tierras de cultivo, lo que a su vez implica el desplazamiento de la población rural a las zonas urbanas, generando mayor desempleo y pobreza, e incrementando el sector informal (CEPLAN, 2016a, 3).

En este escenario contextual, surge la oportunidad para incorporar el enfoque de género en todos los planes y políticas relacionados con la prevención de desastres a nivel nacional. Ello a fin de que se brinde protección diferenciada a las mujeres, toda vez que “el cambio climático no impacta de la misma forma a las personas si no que lo hace de manera diferenciada de acuerdo a diversos factores como las características del territorio, grupos socioeconómicos, el género; acentuándose por esto último, la vulnerabilidad de las mujeres frente a sus impactos y limitando su capacidad adaptativa frente a los riesgos que genera.” (MINAM, 2016, 8)

1.4.6. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN SELECCIONADAS

Las alternativas de solución constituyen los posibles cursos de acción para la solución del problema público. Teniendo en cuenta que la Política Nacional de Igualdad de Género es una política multisectorial y multidimensional, el abordaje del problema público identificado pasa por la atención de las causas y también de sus efectos para erradicarlos y evitar su persistencia.

En ese sentido, dicha tarea implicó que, por cada una de las causas y efectos del problema público de la discriminación estructural hacia las mujeres, se hiciera la identificación de al menos dos alternativas de intervención excluyentes, para su posterior selección. Para optar por las alternativas de solución se utilizaron los siguientes criterios sugeridos en la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

Viabilidad política: Se refiere a la aceptación política de la propuesta. Permite verificar la consistencia de la propuesta con las Políticas de Estado y los objetivos del PEDN (CEPLAN, 2018: 33).

Puntaje	Descripción
1	No existe voluntad política de hacer la propuesta. No existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
2	No existe voluntad política de hacer la propuesta. Existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
3	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta, pero no existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
4	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta, existen algunas instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.
5	La alternativa tiene respaldo político manifestado en voluntad política de hacer la propuesta. Existen instancias con capacidades institucionales y técnicas que apoyarán la alternativa.

Viabilidad social: Se refiere a la aceptación del público afectado por la política. Esta depende en muchos casos del grado de consistencia de las políticas con sus tradiciones y culturas. Para ello, CEPLAN refiere que es fundamental incorporar la participación de los actores afectados superando las limitaciones (social, económico, político) que podrían afectar su capacidad de influir en la selección de alternativas de solución. (CEPLAN, 2018: 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no tiene arraigo social. La sociedad civil no se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción que ayudará a alcanzar los resultados esperados.

²⁴ CEPLAN (2016b) identifica los siguientes escenarios contextuales: (1) Un nuevo súper ciclo para las materias primas; (2) Aumento de la tecnología y la mecanización; (3) Expectativas crecientes de la clase media, y (4) Incremento del riesgo de los desastres naturales.

Puntaje	Descripción
2	La alternativa tiene arraigo social. La sociedad civil no se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
3	La alternativa no tiene arraigo social. Parte de la sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
4	La alternativa tiene arraigo social. Parte de la sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción que ayudará a alcanzar los resultados esperados.
5	La alternativa tiene arraigo social. La sociedad civil se encuentra identificada con la alternativa de solución y tiene convicción que ayudará a alcanzar los resultados esperados.

Viabilidad administrativa: hace referencia a la capacidad de gestión y de realizar arreglos institucionales en los ministerios para implementar la alternativa de solución (CEPLAN, 2018: 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no se puede ejecutar. No existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención.
2	Existen escasas capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar o para administrar los requerimientos de la intervención.
3	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención de manera insuficiente
4	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención suficientes para realizar una intervención completa.
5	Existen capacidades del sector o sectores involucrados para gestionar y administrar los requerimientos de la intervención de manera completa y eficiente.

Efectividad: implica analizar el impacto de la alternativa de solución en el logro del objetivo. Por ello, es importante consultar evidencia sobre intervenciones similares a fin de determinar la efectividad de la alternativa de solución (CEPLAN, 2018: 33).

Puntaje	Descripción
1	La alternativa no permite alcanzar los objetivos de la política.
2	La alternativa permite alcanzar parte de los objetivos de la política de forma incompleta.
3	La alternativa permite alcanzar solo una parte de los objetivos de la política de manera satisfactoria.
4	La alternativa permite alcanzar los objetivos de la política de manera satisfactoria.
5	La alternativa permite plenamente alcanzar los objetivos planteados para la política resolviendo un problema concreto.

Se le otorgó un puntaje que va del 1 al 5 por cada criterio aplicado, donde 1 es que no presenta el atributo en cuestión y 5 la presencia total del atributo. Cabe señalar que el proceso implicó recoger las demandas de los grupos de mujeres de sociedad civil para identificar la alternativa más óptima.

La suma total de cada alternativa valorada a través de estos criterios es el puntaje que se obtiene y sirve de base para su posterior selección, sobre la revisión de bibliografía académica y recomendaciones de expertos/as e informes de organizaciones internacionales. Los resultados del análisis se presentan en la siguiente tabla:

Resultados del análisis de alternativas

Causas/Efectos	Alternativas	Evidencia	Viabilidad política	Viabilidad social	Viabilidad administrativa	Efectividad	Suma puntaje	Alternativa seleccionada
Asignación desigual de roles (productivos los hombres y reproductivos a las mujeres)	Desarrollo de un sistema nacional de cuidado con enfoque de género	De acuerdo al estudio de CEPAL "Las políticas y el cuidado en América Latina", la organización social del cuidado se basa principalmente en el trabajo no remunerado que las mujeres realizan al interior de los hogares, y es sumamente estratificada. Surge la necesidad de políticas públicas para reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados y promover un cambio en la actual división sexual del trabajo. Al respecto se destacan dos mecanismos de redistribución. 1. Pretende incidir en la división del trabajo no remunerado de cuidados al interior de los hogares, es decir entre mujeres y varones, de modo que los últimos aumenten su participación en los quehaceres domésticos y de cuidado. 2. Apunta a la división entre las instituciones y actores principales del cuidado ya que actualmente se delega casi toda la responsabilidad en las familias. En ambos mecanismos se requiere una mayor intervención estatal en términos de políticas y programas que pretenden aliviar la carga que actualmente recae en las mujeres de los hogares. Fuente: CEPAL. Las políticas y el cuidado en América Latina. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/1/S1500041_es.pdf .	4	5	4	3	16	x

Resultados del análisis de alternativas

Causas/Efectos	Alternativas	Evidencia	Viabilidad política	Viabilidad social	Viabilidad administrativa	Efectividad	Suma puntaje	Alternativa seleccionada
	Compatibilizar las oportunidades educativas y de empleo con la maternidad y las responsabilidades familiares y de cuidado que se les asignan a las mujeres.	CEPAL recomienda que es necesario reconocer las dificultades que tienen las mujeres jóvenes para compatibilizar las oportunidades educativas y de empleo con la maternidad y las responsabilidades familiares y de cuidado que se les asignan. Fuente: Fuente: CEPAL. Autonomía de las Mujeres e Igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. pág. 68	3	4	2	4	13	
Normas y cultura institucional que refuerza la situación de inferioridad y subordinación de las mujeres	Generar mecanismos de acceso de las mujeres a los bienes, servicios, instituciones y activos.	Chile El Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) es un instrumento de formulación presupuestaria que nace en el año 1998 en el contexto de la Reforma de Modernización de la Gestión Pública. Compuesto por 11 subsistemas, donde uno de ellos es el Sistema Enfoque de Género, incorpora un nuevo enfoque en los procesos de modernización de la gestión pública y el ciclo presupuestario, de manera tal de conseguir que esta nueva mirada fuese incorporada en las acciones y funciones habituales de las instituciones públicas. El objetivo es que el enfoque de género sea incorporado en la provisión de los servicios y/o productos estratégicos y los sistemas de información de los servicios públicos, a fin de que los mismos identifiquen necesidades y otorguen respuestas diferenciadas tanto para hombres como para mujeres. La aplicación del enfoque de género en los productos estratégicos se puede verificar en la experiencia de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) de Chile. Es el resultado de un proceso que implica abordar cuatro etapas que, a grandes rasgos consisten en diagnosticar los productos identificando si éstos incorporan o no la perspectiva de género y establecer cuáles de éstos tienen la factibilidad de hacerlo, desarrollar un plan de trabajo para los productos que son seleccionados, implementar dicho plan y finalmente sistematizar y evaluar los resultados de este proceso. En la DIBAM, la aplicación del enfoque de género se ha logrado en cuatro de sus productos estratégicos: Casero del Libro (Biblioteca Itinerante de las Bibliotecas Públicas), Visitas Guiadas del Museo Histórico Nacional, Ciclos de Concierto, Cine y Conferencias (Extensión de la Biblioteca Nacional), y Portal DIBAM (Dirección Nacional) Fuente: http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/igualdadgenero DIPRES. Programa de Mejoramiento de la Gestión Sistema de Enfoque de Género. Estudio de caso DIBAM. Recuperado de http://www.dipres.gob.cl/598/articles-22544_doc_pdf.pdf . p. 9.	5	4	4	5	18	x
	Erradicar o modificar las políticas y las directrices y prácticas institucionales, administrativas y reglamentarias que discriminen directa o indirectamente a las niñas o las mujeres en el sector de la educación	El Comité CEDAW recomienda erradicar o modificar las políticas y las directrices y prácticas institucionales, administrativas y reglamentarias que discriminen directa o indirectamente a las niñas o las mujeres en el sector de la educación. Propuesto por el Comité CEDAW, Recomendación General 36, párrafo 24 literal e.	3	2	4	5	14	
	Incorporación efectiva del enfoque de género en la gestión pública en sus tres niveles de gobierno, en consonancia con los demás enfoques (de interculturalidad, etario, discapacidad, diversidad de género, étnico racial e interseccional).	La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, a través de Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, señala que el éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer debe basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles (párrafo 57). Asimismo, para hacer frente a la desigualdad de acceso a la enseñanza y a las oportunidades educacionales insuficientes, los gobiernos y otros agentes sociales deberían promover una política activa y visible de integración de una perspectiva de género en todas las políticas y programas, a fin de que se analicen, antes de adoptar decisiones, sus posibles efectos en las mujeres y los hombres (párrafo 79)	5	5	3	5	18	x

Resultados del análisis de alternativas

Causas/Efectos	Alternativas	Evidencia	Viabilidad política	Viabilidad social	Viabilidad administrativa	Efectividad	Suma puntaje	Alternativa seleccionada
Patrones socioculturales discriminatorios	Desarrollar estrategias para garantizar la educación sin estereotipos de género	El Comité CEDAW, en la Recomendación General 36, párrafo 27 literal d, sugiere que es fundamental para la igualdad de género y para erradicar la discriminación contra las mujeres la elaboración planes de estudios, libros de texto y material didáctico que no contengan estereotipos de género, y revisar los existentes Asimismo, la OIT señala que se necesita asegurar que todas las niñas y adolescentes reciban una educación gratuita, equitativa y de calidad, libre de estereotipos de género sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades e idoneidad de las mujeres para ciertas profesiones o trabajos. Fuentes: Comité CEDAW (Recomendación General 36, párrafo 27 literal d) OIT. Igualdad Salarial Guía Introductoria.	5	3	4	5	17	x
	Desarrollar información estadística que visibilice las causas y consecuencias de la existencia de patrones socioculturales discriminatorios.	En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, desarrollada en Beijing, China, en 1995, se recomienda elaborar estudios y medios estadísticos para reconocer y hacer visible en toda su extensión el trabajo de la mujer y todas sus contribuciones a la economía nacional. Asimismo la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 señala que es necesario asegurar la desagregación y difusión de la información por sexo, edad, pertenencia racial y étnica, nivel socioeconómico y zona de residencia, de modo de mejorar los diagnósticos para reflejar la diversidad de situaciones de las mujeres.	4	5	4	5	18	x
	Examinar la relación entre el trabajo no remunerado de la mujer y la incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres a ella.	En la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, se recomendó examinar la relación entre el trabajo no remunerado de la mujer y la incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres a ella. Recomendado en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995). Literal 68b.	4	4	4	2	14	
Vulneración del derecho a una vida libre de violencia	Reducir los riesgos de la violencia en el sistema educativo.	"Yo quiero, yo puedo... prevenir la violencia", es un programa diseñado para transmitir conocimiento sobre violencia y desarrollar habilidades psicosociales en adolescentes. 178 docentes en Ciudad Juárez/MX, Mérida/MX y la Ciudad de México/MX, y 1052 estudiantes en Mérida y en la Ciudad de México del último grado de primaria y de secundaria, fueron evaluados antes y después de la implementación del programa. 718 estudiantes participaron como grupo control. Después del programa, los participantes incrementaron significativamente sus conocimientos sobre violencia, los derechos de los niños y adolescentes, equidad de género y mejoraron de manera significativa su desempeño en asertividad, toma de decisiones y expresión de emociones, en comparación con el grupo control. Fuente: Angélica Romero, Susan Pick, Ana de la Parra Coria, Martha Givaudan. (2010) Evaluación del Impacto de un Programa de Prevención de Violencia en Adolescentes. Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology - 2010, Vol. 44, Num. 2, pp. 203-212. Recuperado de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641001.	5	4	5	4	18	x
	Establecimiento, articulación y fortalecimiento de mecanismos para reducir la violencia de género.	Sullivan (2016) señala que existen 8 componentes a tomar en cuenta para implementar un programa contra la violencia que favorezcan el bienestar de las y los beneficiarios: 1. Brindar información (sobre derechos, opciones, violencia doméstica, traumas) 2. Planes de seguridad. 3. Desarrollar habilidades (regulación emocional, resolución de problemas, crianza de hijos/as) 4. Brindar ánimo, empatía y respeto. 5. Consejería. 6. Incrementar el acceso de la comunidad a recursos y oportunidades. 7. Incrementar el apoyo social y la conectividad en la comunidad. 8. Cambio de comunidad y de los sistemas laborales. Fuente: Cris M. Sullivan, PhD. Examining the Work of Domestic Violence Programs Within a "Social and Emotional Well-Being Promotion" Conceptual Framework. Por otra parte, en un estudio que buscaba desentrañar el potencial de la movilización comunitaria a partir de la intervención preventiva en materia de violencia íntima de pareja para reducir la prevalencia de dicha forma de violencia. Utilizando 8 comunidades (4 intervenidas y 4 de control), el estudio demostró el potencial de la movilización comunitaria como un medio eficaz para la prevención violencia íntima de pareja.						

Resultados del análisis de alternativas

Causas/Efectos	Alternativas	Evidencia	Viabilidad política	Viabilidad social	Viabilidad administrativa	Efectividad	Suma puntaje	Alternativa seleccionada
		Fuente: Tanya Abramsky, Karen M Devries, Lori Michau, Janet Nakuti, Tina Musuya, Nambusi Kyegombe, Charlotte Watts. The impact of SASA!, a community mobilisation intervention, on women's experiences of intimate partner violence: secondary findings from a cluster randomised trial in Kampala, Uganda.	5	4	3	5	17	x
	Fortalecer la implementación de normativa que regula el acoso sexual.	La OECD ha solicitado, históricamente, mejores medidas para erradicar una forma específica de violencia hacia la mujer: el acoso sexual en el ámbito laboral. Ésta presenta desafíos para los derechos humanos como costos económicos, donde las víctimas sufren impactos negativos en su salud física y sexual, que deviene en baja productividad y contribuye a la rotación de empleos así como ausentismo laboral. Por ello, se necesitan medidas de política adicionales para garantizar que los lugares de trabajo sean seguros e inclusivos: - Nueva o mejor regulación gubernamental sobre acoso sexual. - Información o campañas de toma de conciencia sobre qué constituye acoso sexual y el derecho a la vida libre del problema. Recomendado por la OECD. En: The Pursuit of Gender Equality: An uphill battle. 2017. Tomado de https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en?page87 . P.85.	4	4	3	3	14	
	Fortalecer el Sistema Nacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (Ley 30364)	El Comité CEDAW, en la Recomendación General 35, señala que es necesario velar que todos los sistemas jurídicos, en particular los plurales, protejan a las víctimas y supervivientes de la violencia por razón de género contra la mujer y velar por que tengan acceso a la justicia y a una reparación efectiva Propuesto por el Comité CEDAW, Recomendación General 35	3	5	4	3	15	x
Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva.	Garantizar el acceso a servicios de salud en materia sexual y reproductiva con enfoque de género.	Un estudio (CHOICE study) prospectivo propuso el uso de métodos anticonceptivos reversibles de larga duración para prevenir embarazos no deseados en Saint Louis, Estados Unidos. Las participantes recibieron información sobre los métodos anticonceptivos reversibles con especial énfasis en los beneficios de los de larga duración y se les suministró de forma gratuita y según su elección el método anticonceptivo deseado. Los resultados revelan que de 1404 adolescentes incluidas en el estudio CHOICE, el 72% eligió un método de larga duración (dispositivo intrauterino o implante subcutáneo), y el 28% restante eligió otros métodos anticonceptivos. Durante el periodo de 2008-2013, la media anual de embarazos, nacimientos y abortos inducidos en las adolescentes del estudio CHOICE fue de 34.0, 19.4 y 9.7 por 1000 adolescentes. En comparación, en la población adolescente sexualmente activa en Estados Unidos se observaron un 158.5, 94.0 y 41.5 por 1000 adolescentes respectivamente. Fuente: Gina M. Secura, Ph.D., M.P.H., Tessa Madden, M.D., M.P.H., Colleen McNicholas, D.O., Jennifer Mullersman, B.S.N., Christina M. Buckel, M.S.W., Qihong Zhao, M.S., and Jeffrey F. Peipert, M.D., Ph.D. Provision of No-Cost, Long-Acting Contraception and Teenage Pregnancy. Recuperado de https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4230891/	5	4	4	5	18	x
	Garantizar la atención de mujeres que sufren complicaciones producto de prácticas de abortos inseguros o incompletos.	El Grupo de Trabajo expresa serias preocupaciones en cuanto a situaciones de violación patente de los derechos sexuales y reproductivos de las peruanas. Asimismo, lamenta que no existan excepciones a la penalización del aborto cuando existe un riesgo para la salud mental de la mujer, en caso de violación, incesto, malformaciones graves del feto o fetos no viables. Por otra parte, señala que la interpretación restrictiva de la figura legal del aborto terapéutico puede conducir a abortos inseguros e ilegales. Recomendado en el Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica - Misión al Perú, párrafo 87	3	2	3	4	12	

Resultados del análisis de alternativas

Causas/Efectos	Alternativas	Evidencia	Viabilidad política	Viabilidad social	Viabilidad administrativa	Efectividad	Suma puntaje	Alternativa seleccionada
Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	Promover la participación y el acceso de las mujeres en espacios de toma de decisión	Es fundamental apoyar el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales y políticas, impulsando la participación democrática paritaria, el fortalecimiento institucional y las capacidades de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos de mujeres, en su diversidad, y feministas. Recomendada en la medida 3a de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.	4	4	3	4	15	x
	Promover que las organizaciones políticas y sociales incrementen la participación efectiva de las mujeres dentro de su organización a través de instrumentos y/o mecanismos internos	Establecer o fortalecer los mecanismos de participación ciudadana efectivos, institucionalizados, permanentes y representativos de la diversidad de organizaciones de la sociedad civil para garantizar su contribución en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas de igualdad de género y derechos humanos de las mujeres, especialmente las políticas macroeconómicas, productivas y de desarrollo sostenible, y las políticas de mitigación y respuesta ante el efecto de fenómenos climáticos adversos, de gestión del riesgo de desastres y de fortalecimiento de la resiliencia a nivel regional, nacional, subnacional y local. Recomendada en la medida 3d de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030	3	4	3	4	14	
Vulneración de los derechos económicos y sociales	Generar mecanismos que garanticen que las mujeres accedan a recursos económicos, productivos y patrimoniales, así como su disponibilidad	El Comité CEDAW recomendó, en las observaciones finales sobre los Informes Periódicos séptimo y octavo combinados del Perú (2014), que es fundamental informar a las mujeres de sus derechos económicos y de propiedad en el matrimonio y en las relaciones familiares.	5	5	3	4	17	x
	Promover mecanismos para que las mujeres cuenten con igual salario por igual trabajo.	Araujo Freitas plantea medir la desigualdad de ingresos de las personas en el mercado de trabajo de Brasil, a partir de algunas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los salarios entre hombres y mujeres: el capital humano, la integración en el trabajo, el capital social, el capital cultural y el estado civil. Una de las preguntas que guía el estudio fue ¿En qué medida un mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres fue capaz de reducir la brecha salarial por género? En lo que se refiere a la brecha salarial entre hombres y mujeres, se verificó que ésta es una constante en Brasil, aunque la brecha de género vinculado con la escolaridad haya disminuido. El estudio concluye que el desafío actual es disminuir el efecto glass ceiling o "Techo de cristal", que minimiza las posibilidades de que las mujeres lleguen a niveles salariales más elevados (p. 312) Fuente: Araujo Freitas, Alan. La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y SocialesD Universidad Nacional Autónoma de México Nueva Época, Año LX, núm. 223 D enero-abril de 2015 D pp. 287-316	5	5	3	4	17	x
	Garantizar el acceso y permanencia de las mujeres a la educación en todos sus niveles.	El Comité CEDAW, en la Recomendación General 36, párrafo 24 literal e, propone erradicar o modificar las políticas y las directrices y prácticas institucionales, administrativas y reglamentarias que discriminan directa o indirectamente a las niñas o las mujeres en el sector de la educación.	4	5	4	4	17	x
	Fortalecer los programas de alfabetización continua de adultos con perspectiva de género	El Comité CEDAW recomienda fortalecer la educación cívica y ciudadana en las escuelas, así como los programas de alfabetización continua de adultos con perspectiva de género destinados a mejorar el papel y la participación de las mujeres en la familia y en la sociedad. Propuesto por el Comité CEDAW en la Recomendación General 36, párrafo 81 literal c.	5	4	3	4	16	

Análisis costo beneficio de la Política Nacional de Igualdad de Género

El análisis costo beneficio de la Política Nacional de Igualdad de Género busca cuantificar lo que el país pierde o gana al erradicar la discriminación estructural contra las mujeres, concentrándose en determinar cuáles son las consecuencias, en términos monetarios, de la violencia hacia las mujeres en el Perú.

El estudio “Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú” da cuenta acerca del grado en que la violencia hacia las mujeres empleadas en empresas privadas interfiere con la acción de las compañías y cuál es la pérdida financiera asociada al fenómeno. La estimación de costos empresariales se realizó utilizando los días perdidos de trabajo de las personas, representados en la fuerza laboral perdida (productividad laboral), la cual es traducida a

valor agregado (costos finales). De acuerdo al estudio, producto de la violencia contra las mujeres trabajadoras, “se han perdido casi 70 millones de días de trabajo, un equivalente a 242 mil 872 personas tiempo completo que han dejado de producir durante un año” (Vara, 2013: 134). En ese sentido, el estudio concluye que el costo empresarial de la violencia contra las mujeres corresponde al 3,7% del Producto Bruto Interno (Vara, 2013: 135).

Cálculo de beneficios y costos

Para estimar el beneficio de la Política Nacional de Igualdad de Género se evaluó el Valor Actual Neto (VAN) de los beneficios derivados de la reducción de la violencia física, psicológica y sexual, en términos del incremento del PBI por la disminución de los días de trabajo perdidos (mejora de la productividad laboral). Para realizar dicha evaluación se tomará como base el costo empresarial de la violencia contra las mujeres (3,7 pp de PBI según Vara), el cual se reducirá proporcionalmente a la reducción de la tasa de violencia física, psicológica y sexual en los últimos 12 meses durante el periodo de vigencia de la política. En ese sentido, los montos anuales proyectados de la reducción del costo de la violencia, estimados a partir del PBI, representarán los ingresos de la política; mientras que los costos anuales proyectados, vinculados a la prestación de los servicios previstos en la política para reducir la discriminación estructural contra las mujeres, constituirán los costos.

Para ello, se realizó la proyección el Producto Bruto Interno del país para el periodo de intervención de la Política Nacional de Igualdad de Género, a partir de lo registrado por el Banco Central de Reserva del Perú para el periodo 1990 a 2017. La estimación se hizo bajo el supuesto de crecimiento lineal del PBI²⁵. Los resultados fueron los siguientes:

Perú: Proyección de producto bruto interno 2018 – 2030

Año	PBI
2018	501.470.674.779
2019	515.621.190.968
2020	529.771.707.157
2021	543.922.223.346
2022	558.072.739.535
2023	572.223.255.724
2024	586.373.771.913
2025	600.524.288.102
2026	614.674.804.291
2027	628.825.320.479
2028	642.975.836.668
2029	657.126.352.857
2030	671.276.869.046

Elaboración: propia
Fuente: BCR

Por otra parte, con respecto al porcentaje de mujeres víctimas de violencia física, psicológica y/o sexual en los últimos 12 meses (que se utilizará conjuntamente con la reducción de la pérdida de PBI para el cálculo del beneficio), se cuanta solo con un valor estimado para 2018 (elaborado por el INEI). En ese sentido, para estimar su reducción al 2030 se utilizará como proxy, la tasa de reducción de las metas planteadas en la Política Nacional de Igualdad de Género para el indicador “Porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual en los últimos 12 meses”. De este modo, se podrá proyectar la reducción del indicador de violencia física, psicológica y sexual a partir de la línea de base estimada para el año 2018, que asciende a 37%²⁶.

Metas proyectadas para el indicador porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual en relaciones de pareja, los últimos 12 meses, 2010 - 2018

Año	Meta	- Var. respecto año anterior
2018	9,6	
2019	9,0	6,3%
2020	8,4	6,7%
2021	7,8	7,1%
2022	7,2	7,7%
2023	6,6	8,3%
2024	6,0	9,1%
2025	5,4	10,0%
2026	4,8	11,1%
2027	4,2	12,5%

²⁵ Para la tarea se utilizó la fórmula “PRONOSTICO” en Microsoft Excel.
²⁶ Como supuesto se asumió que dicha cifra se extrapola al valor anual del 2018, dado que corresponde al primer semestre del 2018, según INEI.

Año	Meta	- Var. respecto año anterior
2028	3,6	14,3%
2029	3,0	16,7%
2030	2,4	20,0%

Elaboración: propia

Proyección del porcentaje de mujeres víctimas de violencia física, sexual y/o psicológica en relaciones de pareja, los últimos 12 meses, 2018 - 2030

Año	Proyección de la VFSP (%)	% acumulado de reducción del efecto de la violencia (EAV)	Efecto anual de la violencia en el PBI – EAVPBI (% del PBI)	Beneficio anual (expresado como % del PBI)
2018	37,0			-
2019	34,7	6,3	3,7	0,23
2020	32,4	12,5	3,7	0,46
2021	30,1	18,8	3,7	0,69
2022	27,8	25,0	3,7	0,93
2023	25,4	31,3	3,7	1,16
2024	23,1	37,5	3,7	1,39
2025	20,8	43,8	3,7	1,62
2026	18,5	50,0	3,7	1,85
2027	16,2	56,3	3,7	2,08
2028	13,9	62,5	3,7	2,31
2029	11,6	68,8	3,7	2,54
2030	9,3	75,0	3,7	2,78

Elaboración: propia

Posteriormente, para calcular el efecto anual de la violencia en el Producto Bruto Interno, se utilizó la siguiente fórmula:

EAVn: 1 – VFPSn/VFPS2018

Donde:
EAVn: % acumulado de reducción del efecto de la violencia en el año n.
VFPSn expresa el porcentaje de violencia física, sexual y/o psicológica, en los últimos 12 meses, que sufren las mujeres en el año n.
VFPS2018 expresa el porcentaje de violencia física, sexual y/o psicológica, en los últimos 12 meses, que sufren las mujeres en el 2018.

Asimismo, para calcular el beneficio anual, expresado en puntos porcentuales del PBI se utilizó la siguiente fórmula:

Beneficio anual: EAVn* EAVPBI

Donde:
EAVn: % acumulado de reducción del efecto de la violencia en el año n.
EAVPBI: Efecto anual de la violencia en el PBI.
Para calcular el beneficio se multiplica la proyección del PBI por el beneficio anual (expresado como % del PBI).

Proyección del PBI por beneficio anual

Año	PBI	Beneficio anual (% de PBI)	Beneficio (S/.)
2018	501.470.674.779	-	0
2019	515.621.190.968	0,23	1.192.374.004
2020	529.771.707.157	0,46	2.450.194.146
2021	543.922.223.346	0,69	3.773.460.424
2022	558.072.739.535	0,93	5.162.172.841
2023	572.223.255.724	1,16	6.616.331.394
2024	586.373.771.913	1,39	8.135.936.085
2025	600.524.288.102	1,62	9.720.986.914
2026	614.674.804.291	1,85	11.371.483.879
2027	628.825.320.479	2,08	13.087.426.982
2028	642.975.836.668	2,31	14.868.816.223
2029	657.126.352.857	2,54	16.715.651.601
2030	671.276.869.046	2,78	18.627.933.116

Elaboración: propia

Cálculo de los costos

Para el cálculo de costos se utilizó los montos asignados hasta 2019 y proyectados, a partir de 2020, de los principales servicios²⁷ incorporados en la planificación de la Política Nacional de Igualdad de Género, según entidad, y se procedió a sumarlos para que nos den el costo aproximado:

Tabla 8

Costo aproximado de la Política Nacional de Igualdad de Género 2018 - 2030

Entidad	MIMP	MTPE*					MPFN			PJ			MINSA	Costos totales
Categoría	PP 080	Sub total MTPE	Impulsa Perú 1/	Jóvenes productivos 1/	Trabaja Perú 1/	Centros de Empleo 1/	Fiscalías especializadas	Distritos fiscales	Costo unitario	Módulos	Distritos judiciales	Costo unitario	Costos servicios	
2018	187,039,787	18,865,858	637,578	1,676,657	6,336,106	10,215,517	3,298,428	-	-	16,256,731	6	-	11,091,515	236,552,319
2019	290,725,338	19,243,175	650,330	1,710,190	6,462,828	10,419,827	37,027,407	10	3,702,741	20,155,072	8	-	66,000,000	433,150,992
2020	319,797,872	19,628,039	663,336	1,744,394	6,592,085	10,628,224	49,098,342	13	3,776,796	35,000,000	10	3,500,000	99,546,132	523,070,385
2021	351,777,659	20,020,600	676,603	1,779,282	6,723,926	10,840,788	61,637,303	16	3,852,331	42,840,000	12	3,570,000	109,500,745	585,776,307
2022	386,955,425	20,421,012	690,135	1,814,867	6,858,405	11,057,604	74,658,183	19	3,929,378	54,621,000	15	3,641,400	120,450,820	657,106,440
2023	425,650,967	20,829,432	703,938	1,851,165	6,995,573	11,278,756	88,175,244	22	4,007,966	66,856,104	18	3,714,228	132,495,902	734,007,649
2024	468,216,064	21,246,021	718,017	1,888,188	7,135,484	11,504,331	102,203,123	25	4,088,125	79,558,764	21	3,788,513	145,745,492	816,969,464
2025	515,037,671	21,670,941	732,377	1,925,952	7,278,194	11,734,418	116,756,848	28	4,169,887	92,742,787	24	3,864,283	160,320,041	906,528,288
2026	566,541,438	22,104,360	747,024	1,964,471	7,423,758	11,969,106	136,105,126	32	4,253,285	106,422,349	27	3,941,568	176,352,045	1,007,525,318
2027	623,195,581	22,546,447	761,965	2,003,760	7,572,233	12,208,489	147,503,930	34	4,338,351	120,611,995	30	4,020,400	193,987,250	1,107,845,203
2028	685,515,139	22,997,376	777,204	2,043,836	7,723,678	12,452,658	150,454,008	34	4,425,118	139,427,466	34	4,100,808	213,385,975	1,211,779,964
2029	754,066,653	23,457,323	792,748	2,084,712	7,878,151	12,701,712	153,463,089	34	4,513,620	142,216,016	34	4,182,824	234,724,572	1,307,927,653
2030	829,473,319	23,926,470	808,603	2,126,406	8,035,714	12,955,746	156,532,350	34	4,603,893	145,060,336	34	4,266,480	258,197,029	1,413,189,504

*Las cifras del año 2018 corresponden al 5% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de los programas "Impulsa Perú", "Jóvenes Productivos" y "Trabaja Perú", y del grupo funcional "Promoción Laboral" a cargo de los Centros de Empleo en el país.

1/ La proyección de costos se realiza considerando un incremento esperado del PIM de 2% anual, considerando que bajo los criterios de formulación anual de presupuesto el incremento promedio permitido suele encontrarse alrededor del 4%, dependiendo de las condiciones macroeconómicas y macrofiscales del país.

Se asumieron los siguientes supuestos:

- El monto asignado al programa presupuestal 080 Lucha contra la violencia familiar, a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, crecerá a un ritmo de 10% anual a partir de 2020.
- De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio Público, se asume que el costo de implementación y funcionamiento de cada una de las fiscalías especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Fiscalías penales especializadas) es de 3.702.741 soles. Asimismo, se asume un incremento lineal de 10 fiscalías especializadas implementadas al 2018 hasta cubrir, al 2030, los 34 distritos fiscales.
- Se asume que los Módulos Judiciales Integrados en Violencia contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar del Poder Judicial tienen un costo promedio de 3.500.000 soles, en el 2018, y que dicho monto tendrá una tasa de crecimiento de 2% anual. Además, se plantea un incremento lineal de módulos, que pasarán de 6 en el 2018 a 34 en el 2030.
- Se asume que la tasa de incremento de los servicios del Ministerio de Salud, a partir de 2020, será de 10% anual.

Beneficio neto

El beneficio neto se obtiene de la resta entre el beneficio anual de reducir la violencia física, psicológica y sexual menos el costo anual de contar con los servicios propuestos en la Política Nacional de Igualdad de Género.

Cálculo del Beneficio Neto, 2018 – 2030

Año	Beneficios	Costos	Beneficio neto
2018	0	236.552.319	(-) 236,552,319
2019	1.192.374.004	433.150.992	759,223,012
2020	2.450.194.146	523.070.385	1,927,123,761
2021	3.773.460.424	585.776.307	3,187,684,117
2022	5.162.172.841	657.106.440	4,505,066,401
2023	6.616.331.394	734.007.649	5,882,323,745
2024	8.135.936.085	816.969.464	7,318,966,621
2025	9.720.986.914	906.528.288	8,814,458,626
2026	11.371.483.879	1.007.525.318	10,363,958,561
2027	13.087.426.982	1.107.845.203	11,979,581,779
2028	14.868.816.223	1.211.779.964	13,657,036,259
2029	16.715.651.601	1.307.927.653	15,407,723,948
2030	18.627.933.116	1.413.189.504	17,214,743,612

Elaboración: MIMP. Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación

Al beneficio neto se le aplica una tasa social de descuento, determinada oficialmente por el Ministerio de Economía y Finanzas, de 9% al beneficio neto de la Política Nacional de Igualdad de Género, de modo que podamos calcular el valor neto presente de la inversión. En ese sentido, se asume que si el valor es igual o mayor a cero implica rentabilidad social. De aplicar la tasa social de descuento al beneficio neto se obtiene el valor de 45.249 millones de soles, que, al ser mayor a cero, permite afirmar que la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género es rentable socialmente.

²⁷ La información sobre costos de los servicios de MTPE, MPFN, PJ y MINSA fue provista por las propias entidades.

1.5. POLÍTICAS RELACIONADAS

1.5.1. ALINEACIÓN VERTICAL

Acuerdo Nacional

Políticas de Estado (Acuerdo Nacional)		
Eje temático	Política de Estado N° / literal	Objetivo prioritario de la Política Nacional de Igualdad de Género
II. Equidad y justicia social	10. Reducción de la pobreza.	
	(a) Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
	(f) Establecerá un sistema local de identificación, atención y promoción del empleo a personas sin sustento.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
	11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.	
	(a) Combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
	(b) Fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil.	OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
	(c) Fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género.	OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
	(d) Dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
	(e) Desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
	(f) Promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario)

Plan Estratégico de Desarrollo Nacional		
Objetivo Nacional	Objetivo Nacional Específico	Objetivo prioritario de la Política Nacional de Igualdad de Género
Plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas	Objetivo Específico 1: "Vigencia plena y ejercicio efectivo de los derechos y libertades fundamentales".	
	Acciones estratégicas:	
	*Desarrollar la normativa, las políticas públicas y las acciones afirmativas necesarias para garantizar la participación en las decisiones públicas de los grupos más vulnerables (no discriminación).	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
	*Fortalecer la educación en materia de derechos humanos con relevancia suficiente en los programas de estudio escolares.	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
	*Poner en práctica los compromisos adquiridos en los tratados y convenios sobre derechos humanos suscritos por el Perú.	OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres. OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres. OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones. OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres. OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
	Objetivo específico 4: Reducción de las inequidades y de la pobreza y la pobreza extrema	
	Acciones estratégicas:	
	*Incrementar los empleos y la productividad en el ámbito rural como medio para reducir las desigualdades.	OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
	*Mejorar y extender los servicios de guardería infantil para facilitar el trabajo de las madres.	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
	*Fomentar que las mujeres jefas de hogar de familias rurales pobres vinculadas a los programas sociales, conozcan y utilicen mecanismos financieros de ahorro y crédito.	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
Igualdad de oportunidades y acceso universal a los servicios básicos	Objetivo específico 2: Acceso universal a servicios integrales de salud con calidad	
	Acción estratégica: *Ampliar el acceso de las mujeres a los partos institucionales con adecuación cultural.	OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
	Objetivo específico 3: Seguridad alimentaria, con énfasis en la nutrición adecuada de los infantes y las madres gestantes	
	Acción estratégica: *Brindar a las gestantes y las madres en general una atención prenatal de calidad así como una atención integral de salud para reducir la prevalencia del bajo peso al nacer.	OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
	Objetivo específico 6: Seguridad ciudadana mejorada significativamente	
	Acciones estratégicas:	
	*Promover la integración familiar impulsando buenas prácticas de relaciones intergeneracionales para la prevención de la violencia familiar y sexual. *Implementar programas de asistencia a las víctimas de todo tipo de delitos desde una perspectiva integral. *Implementar el Plan Nacional contra la Violencia contra la Mujer.	OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.

1.5.2. ALINEACIÓN HORIZONTAL

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021	Objetivo Estratégico N° 1: Garantizar el crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 0 a 5 años de edad	Resultado esperado 1: Niñas, niños y madres gestantes acceden a condiciones saludables y seguras de atención durante la gestación, el parto y el período neonatal, con respeto de su cultura, priorizando las zonas rurales y las comunidades nativas. Estrategias de implementación - Promover la atención y prevención de la violencia ejercida contra las mujeres embarazadas, incrementando la calidad y cobertura de los servicios e instituciones creadas para ello.
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.		Objetivo Estratégico N° 1: Garantizar el crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 0 a 5 años de edad	Resultado esperado 1: Niñas, niños y madres gestantes acceden a condiciones saludables y seguras de atención durante la gestación, el parto y el período neonatal, con respeto de su cultura, priorizando las zonas rurales y las comunidades nativas. Estrategias de implementación: - Garantizar el acceso permanente a los métodos de planificación familiar. - Fortalecer la coordinación intersectorial para la vigilancia de la salud materna y neonatal. - Incrementar la cobertura de atenciones prenatales con exámenes de laboratorio básicos durante el primer trimestre de gestación.
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.		Objetivo Estratégico N° 1: Garantizar el crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 0 a 5 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 3: * Promover con los gobiernos locales la suscripción de acuerdos dirigidos a ampliar la cobertura a nivel nacional sustentados en propuestas técnicas y herramientas presupuestales que garanticen la transición de servicios del ciclo I al ciclo II involucrando a los diferentes niveles de gobiernos. De esta forma se impulsará la gestión e implementación de cunas, y servicios de atención no escolarizada como los dirigidos a niñas y niños, incluyendo: a) Salas de educación temprana (SET) para las madres que trabajan y para las comunidades que carecen de cunas donde cuiden a sus niñas y niños para que se desarrollen y aprendan, b) Programa integral de educación temprana (PIET) o Wawapukllana en un ambiente común para madres que no trabajan, c) Programa integral de educación temprana con base en la familia (PIETBAF) o Aprendiendo en el hogar, d) Ludotecas itinerantes y e) Familias que aprenden. * Fomentar en centros laborales privados la creación de cunas de gestión privada (empresas, fábricas, centros comerciales, asociaciones, otros).
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.		Objetivo Estratégico N° 2: Garantizar la continuación del crecimiento y desarrollo integral de niñas y niños de 6 a 11 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 5: - Difundir en la población estudiantil mecanismos de denuncia de actos de bullying u otra forma de violencia, por ejemplo contactando la Línea 100 del MIMP. Estrategias de implementación - Resultado esperado 5: - Promover la formación de profesoras y profesores desde una perspectiva de respeto a los derechos y a las diferencias, inclusiva, no sexista, de equidad entre género y de solidaridad intergeneracional. - Implementar mecanismos de registro estándares sobre casos de violencia en las instituciones educativas diferenciando la violencia entre pares de otros tipos de violencia.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 7: - Implementar mecanismos de registro estándares sobre casos de violencia. - Promover la formación de profesoras y profesores desde una perspectiva de respeto a los derechos y a las diferencias, inclusiva, no sexista, de equidad entre género y de solidaridad intergeneracional. - Difusión entre la población estudiantil de las instituciones y mecanismos de denuncia del problema de bullying o cualquier otro tipo de violencia, como por ejemplo la Línea 100 del MIMP. - Promover una educación libre de violencia y maltrato de parte de profesoras y profesores contra alumnas y alumnos.
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 8: - Propiciar, desde el Ministerio de Salud, el acceso a información y métodos anticonceptivos oportunamente, así como la capacitación de las y los adolescentes para que puedan ejercer una actividad sexual responsable, prioricen su educación y posterguen la maternidad/paternidad hasta la edad adulta. - Capacitar a profesoras y profesores en sexualidad desde un enfoque de género y de derechos humanos.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	- Capacitar desde las instituciones educativas, a padres y madres de familia sobre sexualidad con un enfoque de género. - Garantizar la intervención intersectorial continua para la prevención del embarazo en adolescentes priorizando el trabajo en las instituciones educativas.

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza	
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.		Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las y los adolescentes de 12 a 17 años de edad

Estrategias de implementación - Resultado esperado 12

- Capacitar a los docentes de secundaria en materias de educación sexual y reproductiva con enfoque de género y derechos humanos, con énfasis en información sobre el VIH/SIDA, para que puedan transmitir conocimientos preventivos a las y los adolescentes.
- Promover el acceso de las y los adolescentes a los servicios de salud diferenciados, de calidad y gratuitos en todos los espacios, con énfasis en la atención de salud sexual y reproductiva y de salud mental, bajo un enfoque de género, de derechos humanos y de interculturalidad, que responda también a las particularidades de las y los adolescentes.
- Establecer redes de protección social contra el turismo sexual que involucran a las y los adolescentes, en todos los espacios donde se encuentran.
- Capacitación a docentes en educación sexual integral para el trabajo pedagógico con niñas, niños y adolescentes, bajo enfoques de género e interculturalidad.

Estrategias de implementación - Resultado esperado 14

Insertar a niñas, niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad sexual o víctimas actuales de explotación sexual infantil en programas de prevención, atención y recuperación.

- Fortalecer la línea 100 del MIMP y posicionarla como la estrategia del Estado para denunciar la explotación sexual de niñas, niños y adolescentes.
- Capacitar a operadores de servicios en la atención de niñas, niños y adolescentes víctimas de explotación sexual.
- Fortalecer capacidades sobre prevención de explotación sexual infantil a grupos vulnerables y miembros de OSB.
- Fortalecer programas de apoyo psicológico, inserción familiar, alojamiento y atención a niñas, niños y adolescentes víctimas de explotación sexual.
- Promover y/o favorecer levantamiento de información (estudios, datos estadísticos, investigaciones, entre otros) que permitan mejor entendimiento y visibilización del problema.
- Comprometer a los operadores turísticos para la labor de erradicación de focos de explotación sexual infantil.
- Campañas de comunicación y educación, con la participación de niñas, niños y adolescentes, a fin de prevenir la explotación sexual en las familias y fuera de ellas; así como difundir los mecanismos de denuncia de este tema.
- Campañas de sensibilización para prevenir la ESI, y para evitar la complicidad y la tolerancia dirigidas prioritariamente a hombres.

Estrategias de implementación - Resultado esperado 17

- Implementar una ruta única de atención, con referencias y contra referencias, protocolos y procedimientos específicos según tipo de violencia que permitan articular, fortalecer y mejorar los servicios de atención y protección integral de niñas, niños y adolescentes víctimas de trata y otras formas de violencia.
- Desarrollar y fortalecer programas de apoyo psicológico, inserción familiar, alojamiento y atención a niñas, niños y adolescentes víctimas de trata.
- Establecer canales institucionales que permitan la articulación de las iniciativas del Estado (de los tres niveles de gobierno) y la Sociedad Civil en el ámbito local, en el contexto de las políticas nacionales; fortaleciendo Redes Locales para la vigilancia y la prevención.
- Fortalecer y especializar a las unidades de la PNP y del Ministerio Público, y operadores del Sistema de Administración de Justicia encargadas de investigar el delito de trata y rescatar a las niñas, niños y adolescentes víctimas procurando la mayor celeridad en los procesos, en aras de garantizar la protección integral de niñas, niños y adolescentes víctimas, así como la protección de testigos.
- Desarrollo de estudios y mediciones para determinar la magnitud y características del problema, así como registros nacionales que permitan el seguimiento a los procesos de atención, recuperación y reinserción de niñas, niños y adolescentes víctimas de trata de personas.
- Implementar programas especiales dirigidos a docentes y niñas, niños y adolescentes en las IIEE, orientados a la prevención y denuncia contra la trata de personas.
- Fortalecer la línea 0800-2-3232 contra la trata de personas y posicionarla como la estrategia del Estado para denunciar casos y situaciones de violencia contra las niñas y niños, con énfasis en trata, violencia y explotación sexual, de niñas, niños y adolescentes, articulándola con la línea 100 del MIMP.
- Realizar campañas sostenidas de información, comunicación y educación sobre la trata de niñas, niños y adolescentes a fin de crear conciencia de riesgo en la opinión pública sobre este delito y propiciar prácticas innovadoras con responsabilidad ciudadana.

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza	
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Lineamiento
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres. 3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.		Estrategias de implementación - Resultado esperado 18 * Desarrollar capacidades en niñas, niños y adolescentes sobre políticas públicas, participación, derechos e identidad personal. * Fortalecimiento de los espacios de participación de niñas, niños y adolescentes que vienen funcionando en las Instituciones Educativas. * Desarrollar capacidades en gobiernos regionales y locales que favorezcan la incorporación de niñas, niños y adolescentes en el ejercicio de su derecho a participar en temas que les afecten o interesen, teniendo en cuenta su edad y nivel educativo. * Implementar en los gobiernos locales, un sistema de registro de organizaciones y grupos organizados de niñas, niños y adolescentes a nivel nacional. * Promover un sistema de información nacional que permita conocer la participación de las niñas, niños y adolescentes en la formulación e implementación de políticas públicas en los gobiernos regionales y locales. * Campañas de comunicación a fin de crear conciencia en la sociedad sobre la importancia de la participación de niñas, niños y adolescentes en la vida de la comunidad y del país, considerando su edad y realidad cultural. * Sistematizar prácticas locales exitosas que generen estrategias para la implementación de programas y proyectos que impulsen la participación de niñas, niños y adolescentes en los temas de su interés. * Promover la participación de las organizaciones y grupos organizados de niñas, niños y adolescentes, como agentes participantes en los procesos de presupuestos participativos.
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las niñas y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 20 * Fortalecer la línea 100 del MIMP y posicionarla como estrategia del Estado para formular denuncias de violencia familiar y escolar ejercida contra niñas, niños y adolescentes. * Difundir, de manera directa y simple, los alcances de la Ley contra la violencia familiar y sexual, articulando acciones de todos los sectores (gobiernos regionales y locales, sector privado, iglesias y organizaciones de la sociedad civil) a fin de crear una cultura que propicie el buen trato y afecto a las niñas, niños y adolescentes, junto a una vida familiar sana. * Involucrar a las autoridades nacionales, regionales y locales en la implementación de políticas públicas para la atención de la violencia familiar y escolar.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las niñas y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	* Promover una intervención articulada contra la violencia familiar y escolar en el marco de los Sistemas Locales de Atención Integral al Niño y al Adolescente * Especialización de operadores/as involucrados en la atención integral y prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes con enfoques de derechos, intercultural, generacional y de género. * Fortalecer las habilidades sociales de niñas, niños, adolescentes mujeres y varones para reconocer las diferentes formas y expresiones de violencia, haciéndole frente mediante la denuncia en las instituciones de los sistemas de protección.
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las niñas y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	Estrategias de implementación - Resultado esperado 21 * Implementar una ruta de atención con Registro Único y protocolos o procedimientos específicos para niñas, niños y adolescentes víctimas de la violencia sexual. * Sistema Único de atención integral, referencia y contra referencia en casos de la violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes. * Promover acciones articuladas contra la violencia sexual en el marco de los Sistemas Locales de Atención Integral al Niño y al Adolescente. * Promover el fortalecimiento y funcionamiento de servicios de prevención, atención y recuperación de niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia sexual, fomentando acciones articuladas. * Reducir en el procedimiento de justicia por violencia sexual los efectos de re victimización en las niñas, niños y adolescentes.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.1. Desarrollar contenidos educativos específicos y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las niñas y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	* Fortalecer la labor de los comités de tutoría y orientación educativa del Ministerio de Educación para una labor preventiva frente al riesgo de la violencia sexual. * Desarrollar e implementar un Programa Presupuestal orientado a Resultados para la reducción de la violencia hacia la mujer, bajo los procedimientos señalados en el Decreto Legislativo 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público y lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 ²⁸ . * Elaborar una línea de base mediante una medición especial a fin de conocer la situación de violencia sexual contra niñas, niños y adolescentes en el país.
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	Objetivo Estratégico N° 3: Consolidar el crecimiento y desarrollo integral de las niñas y los adolescentes de 12 a 17 años de edad	* Campañas de comunicación y educación con enfoque de género y de derechos humanos, con la participación de niñas, niños y adolescentes, madres, padres y educadores a fin de prevenir la violencia sexual en las familias y fuera de ellas; así como difundir los mecanismos de denuncia necesarios. * Fortalecer la línea 100 del MIMP y posicionarla como la estrategia del Estado para denuncias de violencia sexual ejercida contra niñas, niños y adolescentes. * Especialización de operadores/as involucrados en la atención integral y prevención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes con enfoques de derechos, generacional, intercultural y de género, para el fortalecimiento de los servicios de atención vinculados al tema.

²⁸ La redacción original de la estrategia de implementación, según el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021, indica: "Desarrollar e implementar un Programa Presupuestal Estratégico contra la violencia sexual". El texto ha sido actualizado por las entidades con competencia en la materia.

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)	El PNAIA contempla estrategias de implementación en el ámbito educativo vinculadas a la ESI, la prevención y atención de la violencia, la participación de niñas y adolescentes y la formación en derechos, específicamente, el derecho a una vida libre de violencia. Dichas estrategias están vinculadas a diversos lineamientos de los 6 objetivos prioritarios de la PNIG.			

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Plan Nacional de Seguridad Ciudadana 2013 – 2018	Objetivo específico 3.1. Reducir la violencia familiar y de género, fortaleciendo la atención y protección a las víctimas	
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)	El Objetivo específico 3.1. Del Plan Nacional de Seguridad Ciudadana se refiere a la atención y protección de las mujeres víctimas de violencia, lo cual también es abordado a nivel de lineamiento en el Objetivo Prioritario 1 de la PNIG.			

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.	Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021	Objetivo específico 1: Postergar el inicio de la actividad sexual en la adolescencia.	OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo.		Objetivo específico 3: Asegurar la Inclusión de la Educación Sexual Integral en el Marco Curricular Nacional para que las regiones cuenten con condiciones y recursos educativos para implementar la ESI.	OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.		Objetivo específico 4: Incrementar la prevalencia de uso actual de métodos anticonceptivos modernos en las y los adolescentes sexualmente activas/os y en madres adolescentes.	OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)	El Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021 aborda la ESI y la provisión de servicios de salud sexual y reproductiva. Dichos temas están desarrollados como lineamientos en el Objetivo prioritario 2 de la PNIG.			

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 - 2021	Objetivo estratégico 1 Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres (mujeres de diferentes grupos de edad: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.	Acciones estratégicas 1. Fortalecimiento de capacidades en la formación inicial y en servicio del profesorado para la prevención de la violencia de género.
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Acciones estratégicas 2. Implementación de acciones de prevención de la violencia de género en la comunidad educativa: padres y madres de familia, docentes, personal administrativo y estudiantes de las diferentes modalidades y niveles educativos.	
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.		Acciones estratégicas 3. Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.	
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		Acciones estratégicas 5. Fortalecimiento de capacidades y empoderamiento de agentes comunitarios dinamizadores para promover cambios en los patrones socioculturales que generan violencia de género.	
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar.		Objetivo estratégico 2 Garantizar a las personas afectadas por violencia de género el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras.	Acciones estratégicas 1. Implementación de un proceso integral y articulado de prevención, atención, protección y recuperación de personas afectadas y sanción y reeducación de personas agresoras.
	1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Acciones estratégicas 3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios.	
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	Acciones estratégicas 4. Implementación o fortalecimiento de servicios de atención, recuperación y rehabilitación de personas afectadas por violencia de género.		
		Acciones estratégicas 5. Ampliación de servicios de atención para la re-educación de personas agresoras.		
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)		Los Objetivos prioritarios 1, 5 y 6 de la PNIG contienen lineamientos sobre violencia contra las mujeres que son concordantes con los objetivos estratégicos del Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.		

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo	Lineamiento estratégico 1: Mejorar el acceso de las mujeres y niñas víctimas de violencia a una justicia especializada Objetivo 1: Fortalecer el marco jurídico e institucional de acceso a la justicia incluyendo una sanción efectiva de los actos de violencia contra las mujeres y niñas Objetivo 2: Establecer mecanismos de articulación y coordinación del sistema de justicia para mejorar la calidad de la atención a las víctimas de violencia de género. Objetivo 3: Avanzar en la implementación del sistema especializado de justicia para la protección y sanción de la violencia contra las mujeres.	N/A
			Lineamiento estratégico 2: Protección a las mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia. Objetivo 1: Garantizar la atención en salud de las mujeres víctimas de violencia Objetivo 2: Brindar protección policial a aquellas mujeres que se encuentran en alto riesgo. Objetivo 3: Garantizar la atención especializada a niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia. Objetivo 4: Mejorar la detección y atención de las mujeres y niñas indígenas víctimas de violencia	N/A
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		Lineamiento estratégico 3: Prevención integral de la violencia contra las mujeres. Objetivo 1: Garantizar procesos educativos libres de violencia y patrones discriminatorios hacia las niñas, niños, adolescentes y mujeres.	N/A
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.		Lineamiento estratégico 3: Prevención integral de la violencia contra las mujeres. Objetivo 2: Promover la igualdad entre hombres y mujeres erradicando la discriminación hacia las mujeres, a través de herramientas comunicacionales y de movilización y participación ciudadana.	N/A
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)			Los Objetivos prioritarios 1, 5 y 6 de la PNIG contienen lineamientos sobre violencia contra las mujeres que son concordantes con el Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres.	

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población.	Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú	OE 1.1: Promover la producción, el acceso y uso de información diferenciada sobre los impactos del cambio climático en mujeres y hombres.	N/A
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		OE 2.1: Fortalecer las capacidades de las/os funcionarias/os públicos para incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de gestión.	N/A
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.1. Implementar para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres. 3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.		OE 2.2: Promover la igualdad en el acceso de mujeres y hombres a espacios de diálogo, capacitación y toma de decisiones.	N/A
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas.		OE.3.1. Incorporar el enfoque de género en las políticas e instrumentos de gestión relacionados al cambio climático.	N/A
			OE 4.1: Incorporar el enfoque de género en el diseño e implementación de los proyectos y programas de adaptación y gestión de emisiones de GEI.	N/A
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)		El Plan de Acción en Género y Cambio Climático contempla lineamientos referidos a la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional, la capacitación de los/as servidores/as públicos y la participación igualitaria en espacios de toma de decisiones. Esto también se contempla en los lineamientos de los Objetivos prioritarios 3, 5 y 6 de la PNIG.		

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.	Política Nacional contra la Trata de Personas y sus Formas de Explotación	Lineamiento general 3: Reducción de la tolerancia social y cultural de las prácticas asociadas a la trata de personas y sus formas de explotación.	OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)		La trata es una forma de violencia contra las mujeres que se basa en patrones discriminatorios. La generación de una cultura de rechazo a la trata de personas está vinculada a la cultura de conocimiento de derechos fundamentales que busca impulsar la PNIG.		

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.	Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 - 2021	Lineamiento estratégico 1: Promoción de una cultura de derechos humanos y la paz.	
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población.		Objetivo estratégico 1: Estudiantes de educación básica conocen y promueven el enfoque de derechos humanos, reconociendo la igualdad y la dignidad humana, promoviendo una cultura de paz y no violencia en la escuela.	N/A
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos. 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as.		Objetivo estratégico 2: Estudiantes del sistema de educación superior son formados en derechos humanos y derecho internacional humanitario, incentivando su investigación y enseñanza, rechazando discursos que promuevan toda forma de violencia	N/A
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Objetivo estratégico 3: Servidores/as y funcionarios/as civiles incorporan el enfoque de derechos humanos y el derecho internacional humanitario en la gestión pública, promoviendo el ejercicio pleno de la ciudadanía y la cultura de paz.	N/A
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Lineamiento estratégico 2: Diseño y fortalecimiento de la política pública de promoción y protección de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales. Objetivo estratégico 6: Garantizar un país libre de discriminación y violencia.	N/A
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres.		Lineamiento estratégico 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección 4. Mujeres Objetivo estratégico 1: Reducir la violencia contra las mujeres.	N/A
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.		Lineamiento estratégico 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección 4. Mujeres Objetivo estratégico 2: Promover la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.	N/A
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres. 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.		Lineamiento estratégico 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección 4. Mujeres Objetivo estratégico 3: Garantizar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.	N/A
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Lineamiento estratégico 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección 4. Mujeres Objetivo estratégico 4: Garantizar la generación de ingresos propios para las mujeres.	N/A
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres. 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.		Lineamiento estratégico 3: Diseño y ejecución de políticas a favor de los grupos de especial protección 5. Niños, niñas y adolescentes Objetivo estratégico 1: Lograr el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes en entornos seguros y libres de violencia.	N/A
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)		El Plan Nacional de Derechos Humanos contiene diversos objetivos estratégicos sobre igualdad y no discriminación y sobre derechos de las mujeres. Todos ellos se vinculan a lineamientos correspondientes a los 6 objetivos prioritarios de la PNIG.		

Política Nacional de Igualdad de Género		Política nacional con la que se compara/analiza		
Objetivo prioritario	Lineamiento	Nombre de la política	Objetivo prioritario	Lineamiento
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.	6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias	Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021	Objetivo Estratégico 3.1 Promover el ejercicio igualitario de las responsabilidades familiares	
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.	4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.		Objetivo Estratégico 3.2 Garantizar condiciones para que las personas puedan conciliar su vida familiar y el trabajo	
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.		Objetivo Estratégico 4: Fortalecer a las familias como espacios libres de violencia.	
Breve explicación de la relación y/o complementariedad entre lineamientos (máx. 4 líneas)		El Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias contempla objetivos referidos al equilibrio entre la vida familiar y laboral y a la prevención de la violencia contra las mujeres, lo cual coincide con los Objetivos Prioritarios 1, 4 y 6 de la PNIG.		

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

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

2. OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

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

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

OBJETIVOS PRIORITARIOS Y LINEAMIENTOS

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

3. PROVISIÓN DE SERVICIOS Y ESTÁNDARES

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

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

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

³⁰ Participan para el cumplimiento del Lineamiento 4.4: MIDIS

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

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

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

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

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

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

Los estándares nacionales de cumplimiento para cada servicio, su definición e indicadores se encuentran detallados en el Anexo N° 5, “Matriz de consistencia de la Política Nacional de Igualdad de Género.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

4.1. SEGUIMIENTO

La Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada (OGMEPGD) liderará el proceso de seguimiento de la PNIG y será el órgano responsable de emitir los reportes de seguimiento, en coordinación con la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación (DPIGND) y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP).

El seguimiento de las políticas nacionales se realiza a través del aplicativo informático CEPLAN V.01, el cual permite generar reportes de seguimiento estandarizados. Como herramienta adicional, los indicadores de la PNIG se incorporan en el tablero de desempeño del MIMP, el cual está diseñado para hacer seguimiento al desempeño de las políticas, planes especiales multisectoriales, programas y proyectos, en el cumplimiento de las metas establecidas referidas a sus indicadores estratégicos, gestión financiera y administrativa, y otros que la OGMEPGD considere pertinentes.

Los reportes de seguimiento tendrán una periodicidad semestral y anual, y contendrán la información provista por los ministerios intervinientes. Estos reportes se generarán en el mes de noviembre del mismo año y en el mes de abril del año posterior, respectivamente y servirán de insumo para la elaboración de los reportes de cumplimiento.

4.2. EVALUACIÓN

La PNIG ha programado cuatro (4) tipos de evaluaciones durante su vigencia:

A) **Evaluación de diseño.** CEPLAN tiene la función de realizar la evaluación de diseño de la PNIG, que formará parte del informe técnico de aprobación de la política nacional.

B) **Evaluación de implementación.** La Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada (OGMEPGD) liderará el proceso de evaluación de implementación de la PNIG dos (02) veces al año, en coordinación con la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación (DPIGND) y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP).

C) **Evaluación de resultados.** La Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada (OGMEPGD) liderará el proceso de evaluación de resultados de la PNIG una (01) vez al año, en coordinación con la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y no Discriminación (DPIGND) y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto (OGPP).

D) Reportes de cumplimiento. En cumplimiento del artículo 25 del Decreto Supremo N°029-2018-PCM, el MIMP elabora dos reportes anuales de cumplimiento:

a) **Como política nacional priorizada en la PGG:** hasta el 30 de noviembre de cada año, el MIMP remite a CEPLAN un reporte parcial de cumplimiento de la PNIG, correspondiente al primer semestre del año. Como se mencionó anteriormente, este informe contiene la evaluación de implementación que se realiza con información al primer semestre del año.

b) **Como política nacional:** hasta el 30 de abril de cada año, el MIMP remite a CEPLAN un reporte de cumplimiento de la PNIG que incluya i) La evaluación de implementación (con información anual); y ii) La evaluación de resultados.

El contenido de los informes de evaluación de implementación y de evaluación de resultados es el establecido en la Guía de Políticas Nacionales aprobada por CEPLAN mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 00047-2018/CEPLAN/PCD.

5. GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

5.1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

TÉRMINO	CONCEPTO
Acciones afirmativas	Son mecanismos correctivos de una situación anómala, con el fin de disminuir las distancias económicas, sociales y de otra índole, entre integrantes de una sociedad. Establecen medidas temporales encaminadas a favorecer a determinados grupos de personas, con el propósito de corregir discriminaciones o desigualdades que resultan de los sistemas sociales, políticos o económicos (Torres, 2008, 235).
Autonomía económica	Es la capacidad de generar riqueza y decidir sobre su destino. Para alcanzar la autonomía económica, las mujeres necesitan ejercer control sobre los bienes materiales y los recursos naturales, intelectuales y culturales.
Autonomía física	Es la capacidad de decidir sobre el cuerpo y las relaciones interpersonales. Implica el control y las decisiones sobre la afectividad, la sexualidad y la reproducción, así como la autoprotección de la integridad física y psicológica
Brechas de género	Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.
Conciliación entre la vida laboral y familiar	Expresa el deseo y el derecho de todas las personas a vivir integralmente: de poder trabajar y obtener un ingreso - produciendo los bienes y servicios que permiten el sustento de las economías -, y al mismo tiempo poder hacerse cargo de las responsabilidades familiares y de cuidado respondiendo a la demanda del desarrollo humano de la generación actual y aquel de las generaciones futuras". (Extraído de Responsabilidades para compartir: La conciliación trabajo-familia en Perú. Jeanine Anderson. OIT. Chile 2011.
Corresponsabilidad en las labores domésticas	Se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la corresponsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia. (Proyecto Equal "En Clave de Culturas", 2007, 7).
Derechos a la salud sexual y reproductiva	Se entienden por derechos a la salud sexual y reproductiva a los relacionados al cuerpo, la sexualidad y reproducción. En el Perú, estos se enmarcan en cuatro principios fundamentales: equidad, universalidad, integridad del cuidado de salud y solidaridad.
Discriminación estructural o sistémica	Explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.
Discriminación contra la mujer	Toda distinción, exclusión a 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.
Discriminación por razón de sexo	Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra. (Ley N° 28983).
División sexual del trabajo	Asignación diferenciada de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), "...espacios y actividades a las personas según las características sexuales; ello implica una división jerárquica y binaria del trabajo, separando el ámbito de producción del de la reproducción" (Pávez, 2013, 127).
Enfoque de género en las políticas públicas	Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5).
Empoderamiento de las mujeres y las niñas	Tener poder y control sobre sus propias vidas (ONU Mujeres, s/f). Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Implica tener las mismas capacidades e igual acceso a los recursos y oportunidades, así como poder usarlos para optar y tomar decisiones estratégicas.

TÉRMINO	CONCEPTO
Estereotipos de género	Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas al espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes (Corte IDH. Caso Gonzáles y otras [“Campo algodónero”] vs. México, sentencia de 16 de noviembre de 2009, párr. 401).
Feminicidio	Muerte de mujeres a manos de hombres motivada por el odio, desprecio, placer o sentido de propiedad sobre la mujer, es decir sexismo (Russel, 2009, 27).
Género	Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW).
Hostigamiento sexual	El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. Mientras el hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad. (Ley N° 29430, artículo 4 inciso 4.1 y 4.2).
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, 2016, 45).
Igualdad de género	Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2013, 17).
Igualdad de oportunidades	Igualdad de oportunidades, según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (Acuña y Zúñiga, s/f, 2).
Igualdad y no discriminación	La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación. (Eguiguren, 1997, 63). En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que -a su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada. (Eguiguren, 1997, 66).
Índice de Desigualdad de Género	El Índice de Desigualdad de Género (IDG) es un indicador de la desigualdad. Mide las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano: i) la salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes, ii) el empoderamiento, que se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria, y iii) la situación económica, expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más. El IDG se basa en el mismo marco que el Índice de Desarrollo Humano ajustado por la Desigualdad IDH-D, a fin de reflejar mejor las diferencias en la distribución de los logros entre mujeres y hombres. Mide el costo que supone la desigualdad de género para el desarrollo humano; así pues, cuanto más alto sea el valor del IDG, más disparidades habrá entre hombres y mujeres y también más pérdidas en desarrollo humano (INEI, 2017, 17-19).
Interculturalidad	La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos. El enfoque Intercultural implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (Política de Transversalización del enfoque intercultural, 2015).
Machismo	Es un conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo del poder. (MIMP, 2016, 5).
Mujeres en su diversidad	Incluye a las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad física o mental; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras.

TÉRMINO	CONCEPTO
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 (MIMP, 2016, 5-6).
Patriarcado	Forma tradicional de organización social que suele ser la base de la desigualdad de género. Según este tipo de sistema social, se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres (ONU Mujeres, s/f; MIMP, 2016, 6). Orden social “basado en la preeminencia absoluta de los hombres respecto de las mujeres, de los adultos respecto a los niños, y de la identificación de la moralidad con la fuerza, con la valentía, con el dominio del cuerpo, sede de las tentaciones y los deseos”. (Bourdieu, 2007).
Patrones socioculturales	Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores (Romero, s/f).
Pueblos indígenas	Si bien este concepto aún no cuenta con una definición exacta en el Derecho Internacional (CIDH, 2009b, 10), el artículo 1 del Convenio N° 169 de la OIT establece 3 elementos objetivos para identificar si un grupo humano constituye un pueblo indígena: i) continuidad histórica; dado que son sociedades anteriores a la conquista o la colonización; (ii) conexión territorial, dado que los ancestros de dichos pueblos habitaban el país o la región; (iii) instituciones políticas, culturales, económicas y sociales distintivas, lo que supone que mantienen algunas o todas sus instituciones propias (OIT, 2009, 9).
Roles de género	Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino (Lamas, 1986, 188).
Salud mental	Según la OMS, la salud mental es más que la mera ausencia de trastornos mentales. Los conceptos de salud mental incluyen bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente. También ha sido definida como un estado de bienestar por medio del cual los individuos reconocen sus habilidades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y contribuir a sus comunidades. (OMS, 2004, 7).
Sexo	Término que hace referencia a las diferencias biológicas entre la mujer y el hombre (MIMP, 2016d, 6).
Sistema de seguridad social	Un sistema de protección social, que incluye el derecho a prestaciones familiares e infantiles cuando el/la beneficiario/a es menor, a un subsidio por maternidad, enfermedad o invalidez cuando es adulto/a, o a una pensión de vejez una vez jubilado/a
Techo de cristal	El término "techo de cristal" es una metáfora que ha sido utilizada para describir las barreras invisibles ("de cristal") a través de las cuales las mujeres pueden ver las posiciones de élite, por ejemplo en el gobierno o el sector privado, pero no las pueden alcanzar (se lo impide el "techo" invisible). Esas barreras impiden que grandes cantidades de mujeres y minorías étnicas consigan y se aseguren los empleos más poderosos, prestigiosos, y mejor pagados del mercado laboral. (GLOSARIO DE IGUALDAD DE GÉNERO, ONU Mujeres https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/print.php?id=150&mode=letter&hook=ALL&sortkey=&sortorder=asc&offset=-10)
Tolerancia social a la discriminación	Se expresa en la normalización -consciente o inconsciente- de hechos graves de discriminación como, por ejemplo, las violaciones sexuales, la violencia familiar y feminicidios. Explica la exacerbación de las desigualdades de género, pues la tolerancia social de las discriminaciones por género, en la práctica, “naturaliza” las vulneraciones a los derechos de las mujeres.
Trabajo de cuidado	Dedicación de tiempo significativo al trabajo que representa el cuidado de otros, la mantención de la casa y las actividades asociadas a reproducción cotidiana de las familias (INEI, 2017b, 37). Contempla cuidados: de bebés, niñas/os y adolescentes, miembros del hogar que presentaron algún síntoma, malestar o enfermedad o con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes o de edad.
Trabajo no remunerado	Conjunto de actividades que realizan las personas sin percibir retribución económica a cambio. Y se distinguen entre i) trabajo no remunerado dentro de una unidad de producción; ii) trabajo doméstico no remunerado, y trabajo no remunerado a favor de la colectividad. No se incluyen en el marco central del Sistema de Cuentas Nacionales 2008, encontrándose fuera de la frontera de producción (Ley N° 29700)
Trabajo doméstico no remunerado	Conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar sin percibir retribución económica alguna para beneficio de los propios miembros del hogar (Ley N° 29700).
Transversalización del enfoque de género	Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad (ONU, 1997, 24).
Violencia de género	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 cause 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, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia (MIMP, 2016, Glosario de términos).

5.2. ACRÓNIMOS

ACTRAV – OIT	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo

CADH	Convención Americana sobre Derechos Humanos
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
CENAGRO	Censo Nacional Agropecuario
CMP-PLANIG	Comisión Multisectorial Permanente encargada de la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.
Comité CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático
Comité DESC	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas
CONADIS	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad
CONACOD	Comisión Nacional contra la Discriminación
CONAPOC	Consejo Nacional de Política Criminal
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
CULTURA	Ministerio de Cultura
DADH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
DGIGND	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable
DPIGND	Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
EBDH	Enfoque basado en derechos humanos
ENAH0	Encuesta Nacional de Hogares
ENARES	Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
EPNP	Embarazo precoz y no planificado
EPU	Examen Periódico Universal
ESI	Educación sexual integral
ESSALUD	Seguro Social de Salud del Perú
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
INPE	Instituto Nacional Penitenciario
IPCC	Panel Intergubernamental de Expertos sobre cambio climático
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
MINDEF	Ministerio de Defensa
MINEDU	Ministerio de Educación
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MININTER	Ministerio del Interior

MINJUS

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

MINSA	Ministerio de Salud
MMEIG	Grupo Interagencial de las Naciones Unidas para la Estimación de la Mortalidad Materna
MRE	Ministerio de Relaciones Exteriores
MTC	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MVCS	Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
MYPE	Micro y pequeña empresa
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PEDN	Plan Estratégico de Desarrollo Nacional: Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021
PEI	Plan Estratégico Institucional
PEM	Plan Estratégico Multisectorial
PEPI	Población en proceso de desarrollo e inclusión social
PESEM	Plan Estratégico Sectorial Multianual
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PJ	Poder Judicial
PNCVFS	Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
PNCVG	Plan Nacional contra la Violencia de género 2016-2021
PNP	Policía Nacional del Perú
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POI	Plan Operativo Institucional
PRODUCE	Ministerio de la Producción
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
SINAPLAN	Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico
STEAM	Ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito
WEF	World Economic Forum - Foro Económico Mundial

6. ANEXOS

Anexo N° 1: Bibliografía.

Anexo N° 2: Sistematización de tendencias.³⁴

Anexo N° 3: Matriz de evaluación de oportunidades y riesgos.³⁵

Anexo N° 4: Fichas técnicas de los indicadores de los objetivos prioritarios.³⁶

Anexo N° 5: Matriz de consistencia de la Política Nacional de Igualdad de Género.³⁷

Anexo N° 6: Metas Anualizadas al 2030.

Anexo N° 7: Relación de participantes en el proceso de formulación de la Política Nacional de Igualdad de Género – PNIG.

Anexo N° 8: Fichas técnicas de servicios³⁸.

³⁴ Corresponde a la Tabla 2 del Anexo B-5 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

³⁵ Corresponde a la Tabla 3 del Anexo B-5 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

³⁶ Corresponde al Anexo A-4 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

³⁷ Corresponde al Anexo A-5 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

³⁸ Corresponde al Anexo B-8 de la Guía de Políticas Nacionales de CEPLAN.

DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO



El Peruano

Ya está disponible la solución
para sus trámites de publicación
de Normas Legales



6LPSOLTFDQGR DFFLRQHV,
DJLOLJDQGR SURFHVRV

**SENCILLO**

Ingresa a nuestra plataforma desde una PC o laptop y realice sus trámites en el lugar donde se encuentre.

**RÁPIDO**

Obtenga cotizaciones más rápidas y de manera online.

**SEGURO**

&HUWLTFDGRV GLJLWDOHV TXH aseguran y protegen la integridad de su información.



www.elperuano.com.pe/pga

 **Central Telefónica : 315-0400**

 **Email: pgaconsulta@editoraperu.com.pe**