



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL DESARROLLO REGIONAL (CEDER)

Arequipa – Perú

diciembre - 2023

POLITICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

I. PRESENTACION

El Centro de Estudios para el Desarrollo Regional (CEDER), es una organización no gubernamental de desarrollo, fundado el 3 de febrero de 1983, brinda apoyo a familias con escasos recursos de las zonas rurales de Arequipa, Moquegua y Puno.

El CEDER desarrolla programas y proyectos que han contribuido al desarrollo socioeconómico local de las zonas donde intervenimos en favor del empoderamiento de mujeres, el enfoque de género, la conservación del medio ambiente y la seguridad alimentaria.

La igualdad de género es un derecho humano elemental, que se traduce en la prohibición de discriminación de las personas sobre la base de su sexo o sexualidad. Bajo ese marco, CEDER considera importante establecer una Política de Género, que contribuya a promover la equidad de género en el plano institucional y en las actividades de los proyectos y así orientar las acciones para la transversalización del enfoque de género, con el fin de promover la igualdad de géneros en todo el trabajo institucional.

Esta política de género, por su enfoque transversal, orientará todas las acciones institucionales del CEDER, para lo cual las y los directivos y personal, se comprometen con su implementación, tomando decisiones que viabilicen los procedimientos y acciones necesarias, para que se incorpore el enfoque de género, tanto a nivel interno de la organización como en la implementación de los proyectos que ejecuta. Debiendo asegurar los recursos financieros necesarios para su implementación.

II. ANTECEDENTES

El CEDER históricamente ha estado comprometido con la equidad y la justicia social y particularmente con la equidad de género, hoy por ejemplo se ha elegido a una mujer para que ejerza la Presidencia del CEDER para el periodo 2024-2025, que para nosotros es altamente significativo.

El primer proyecto realizado por CEDER y que trabajó directamente con el tema de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, fue el proyecto de Investigación y Capacitación sobre Educación Sexual para Adolescentes realizado desde fines de la década de los 80 y que permitió publicar un texto para estudiantes de Educación Secundaria de Arequipa titulado precisamente "Educación Sexual para Adolescentes", entre los temas que se abordaron había uno denominado "Roles Sexuales" que trataba de visibilizar las injustas desigualdades construidas entre varones y mujeres, promoviendo la reflexión- acción sobre los roles sexuales asignados, vale decir la forma de ser hombres y mujeres que la sociedad demandaba en un contexto abrumadoramente machista

Posteriormente, se publicaron cuatro Guías para Docentes sobre el tema de Educación Sexual, la Guía Metodológica N° 2 (1997) , desarrolla el tema de "Género", distinguiendo los conceptos "Género, clase, etnia", "Género, Sexo y Sexualidad", "Roles de Género: Características, "Espacios de Género (Productivo y Reproductivo, Público y Privado e Interpersonal); concluyendo que la Perspectiva de Género, "resulta ser una opción de cambio, una opción por un paradigma distinto, en tal sentido no se puede seguir pretendiendo lograr el desarrollo, sino se incorpora en la discusión el enfoque de género..." (p. 114).

Actualmente los proyectos ejecutados por el CEDER son generalmente productivos, preferentemente en zonas rurales, se promueven las relaciones de género, acciones de mitigación y adaptación al cambio climático, seguridad alimentaria y desarrollo de su unidad productiva incrementando sus ingresos de manera autónoma y sostenible; realizan propuestas, transmiten demandas e inciden en los tomadores de decisiones públicos, siendo los beneficiarios directos y en su mayoría la participación de las mujeres (68%) más vulnerables de las zonas de nuestro ámbito de acción (sur del Perú).

III. JUSTIFICACIÓN

El CEDER comparte una visión de desarrollo que implica el fortalecimiento de los derechos humanos y de la institucionalidad democrática.

La política de género del CEDER como principio rector, impulsa la equidad e igualdad de género como parte de la política pública, la misma que es respaldada por normas de nuestro País.

Es necesario reducir la brecha extensa entre el discurso y la práctica. Que el discurso de género vaya de la mano con cambios de actitud y costumbres excluyentes que generan desigualdad entre hombres y mujeres, solo así se podrá cambiar las resistencias institucionales, culturales y personales.

En el inconsciente colectivo que guía nuestras prácticas cotidianas, confluyen valores, creencias, ideas distorsionadas, prejuicios culturales, así como teorías y prácticas no siempre lúcidas, que contribuyen a las relaciones de desigualdad de género entre mujeres y varones.

Con la política de género del CEDER, comprende y se compromete a trabajar por la equidad e igualdad de género, gestionando y transversalizando el enfoque de género en todos los espacios y acciones.

Por tanto, la política de género debe:

- ✓ Ser un compromiso asumido por los miembros de la institución como resultado de un proceso de diálogo y reflexión a partir de los valores sociales y personales que dan sentido al quehacer institucional.
- ✓ Constituirse en un fundamento ético programático de todas las iniciativas que surjan en la institución para promover la igualdad de género en las zonas de intervención.
- ✓ Es una política abierta al diálogo; Aunque es un mandato, en el sentido de ser un compromiso institucional, las reglas de juego, deben ser mejorada permanentemente y darle una mayor proyección.

IV. PRINCIPIOS ORIENTADORES

La presente política de género se sustenta en los siguientes principios y enfoques, los cuales deberán orientar todo el accionar institucional:

- ✓ **El sentido ético de la igualdad de género;** es tratar a hombres y mujeres según sus necesidades y aspiraciones
- ✓ **La igualdad de género es inclusiva,** no excluyente; no es competencia entre mujeres y hombres; es una relación entre iguales, de colaboración y sin dominaciones.
- ✓ **La igualdad de género implica otra masculinidad;** superando modelos mentales en relación al poder, al rol reproductivo y al menosprecio por lo femenino.
- ✓ **La igualdad de género es intercultural;** respetando su cultura e identidad local, pero generando cambios en costumbres que generen desigualdades.
- ✓ **La igualdad de género es práctica constante;** no discursos, hay que implementarla en el día a día; en todo espacio.

V. OBJETIVO

Contribuir a implementar la política nacional de género, al interior de nuestra institución y en la ejecución de los proyectos.

VI. ESTRATEGIAS Y ACCIONES.

- ✓ A nivel institucional y personal debemos fomentar la participación y el liderazgo de las mujeres en sus diferentes grupos etarios espacios de decisión y representación de la institución. A su vez se debe generar cambios de actitud y estereotipos en los varones con respecto a la participación de las mujeres.
- ✓ En las actividades de los proyectos, se debe garantizar que las mujeres en sus diferentes grupos etarios participen con opinión, propuesta, decisión y vigilancia en los diferentes espacios de participación ciudadana; en los varones de debe promover la valoración e importancia de la participación de las mujeres, tomando en cuenta sus opiniones, propuestas como práctica de la escucha activa
- ✓ A nivel institucional y en el trabajo de campo, reconocer y valorar las diferencias y potencialidades de mujeres y varones, generando condiciones para la creatividad, la innovación y el aprendizaje.
- ✓ Generar condiciones a nivel de la institución y en el trabajo de campo, para reducir las limitaciones y obstáculos que tienen las mujeres para su desarrollo personal y profesional, lo que incidirá en la mejora de la equidad, la eficiencia y la competitividad de la institución. En el caso de los varones se debe generar condiciones para una valoración social del trabajo reproductivo.
- ✓ Sensibilizar y comprometer a los varones y mujeres de la institución y en el trabajo de campo sobre roles o tareas reproductivas, productivas y de representación, así como en el ejercicio del poder, las responsabilidades y derechos.
- ✓ Incidir para que se valore socialmente el trabajo reproductivo, sea hecho por mujeres o por varones a nivel familiar e institucional.
- ✓ Capacitar constantemente al personal de la institución sobre el enfoque de género y su transversalización en la implementación de acciones y en la gestión institucional.
- ✓ A nivel institucional y de la persona, debemos cuestionar costumbres, chistes y frases que denigren y vulneren los derechos de las mujeres en los diferentes grupos generacionales.
- ✓ Cuidar que en los mensajes comunicativos se refuerce estereotipos, costumbres que generan desigualdades entre mujeres y varones. trabajar estrategias comunicacionales.
- ✓ Enseñar con el ejemplo; reflexionar y cuestionar estereotipos que se tiene sobre las mujeres y varones, especialmente los relacionados con la sexualidad.
- ✓ Poner en práctica las herramientas para la transversalización del enfoque de género como el uso del tiempo en las tareas que realizan las mujeres y varones, la

identificación de las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de mujeres y varones; el acceso y control a recursos.

- ✓ Prevenir, denunciar o dar a conocer y sancionar el acoso sexual, ya sea a nivel de la institución o en el trabajo de campo.
- ✓ No permitir ni aceptar ninguna forma de violencia de género a nivel de la institucional y en el trabajo de campo, en caso suceda informarlo y proceder de acuerdo a las normas y política de nuestro país
- ✓ Promover la solidaridad con y entre mujeres. Ayudando a otras mujeres a salir de la violencia de género, Apoyando a otras mujeres para que se sientan bien con sus cuerpos, Trabajando juntos, mujeres y varones, para alcanzar la independencia económica y apoyándose mutuamente en sus carreras y ambiciones

VII. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS PARA LA POLITICA DE GÉNERO

- ✓ **Compromiso con la equidad de género.**
El CEDER asume el compromiso de promover la equidad de género y la no discriminación en todas las actividades que realizan.
- ✓ **Designación de Responsabilidades.**
Designar un equipo o un responsable específico encargado de la transversalización del enfoque de género dentro de la organización. Quien debe tomar decisiones y establecer medidas relacionadas con la equidad de género.
- ✓ **Evaluación de Impacto en la transversalización del enfoque de género.**
Realizar evaluación de los cambios e impactos en el cierre de brechas de desigualdad entre mujeres y varones, en lo que es la participación, prevención de la violencia de género, así como la brecha económica en un contexto de cambio climático.
- ✓ **Formación y Sensibilización.**
Capacitar constantemente a directivos, trabajadores y colaboradores de la institución en temas relacionados al enfoque de género, transversalización del enfoque de género, brechas de género, y así promover una cultura de respeto, dignidad y de igualdad de derechos.

VIII. ANEXOS

8.1. GLOSARIO DE TÉRMINOS

A. Equidad

La equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia. La equidad implica cubrir las necesidades e intereses de grupos en desventaja, según la idea de justicia socialmente adoptada. A diferencia de la igualdad, que supone dar a todos lo mismo, la equidad se centra en proporcionar a cada persona lo que necesita para alcanzar un resultado justo, considerando sus circunstancias específicas

B. Equidad de género

Tiene que ver con el “principio de justicia que reconoce las diferencias de género y promueve la distribución justa de los recursos, oportunidades y beneficios para

hombres y mujeres. A diferencia de la igualdad de género, que busca dar a hombres y mujeres los mismos derechos y oportunidades, la equidad de género se enfoca en las necesidades específicas de cada género para lograr una igualdad sustantiva en resultados y condiciones de vida". (OpenAI, 2024 junio 08)

C. Igualdad de oportunidades

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.

D. Igualdad de género

Está vinculado a los derechos humanos y por ello una obligación legal de los Estados. Además, como derecho humano a la igualdad se relaciona con el derecho a la no discriminación, en tanto, se garantiza la igualdad y a la vez se prohíbe la discriminación.

Asimismo, implica dar un trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus necesidades diferenciadas. Es decir, pueden establecerse medidas de carácter temporal encaminadas a lograr la igualdad de facto entre mujeres y hombres. No se propone hacer iguales a mujeres y hombres, sino garantizar la igualdad en el goce y el ejercicio de los derechos de ambos.

E. Brecha de Género

Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

F. Género

Son las identidades, las funciones y los atributos contruidos 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)

G. Sexo

Son las características físicas, biológicas, anatómicas de machos y hembras, de hombres y mujeres. Es una condición biológica con la cual se nace.

H. Violencia de género

Se refiere a cualquier acto de violencia, física, sexual, psicológica o económica, que se ejerce contra una persona debido a su género. Esta forma de violencia está arraigada en las desigualdades de poder y en las normas sociales y culturales que perpetúan la discriminación basada en el género.

I. Estereotipos

Son creencias sobre colectivos humanos que se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura determinada. Estereotipos sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales. Estereotipos sexuales, reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres.

J. Masculinidad positiva

Alienta a los hombres a adoptar actitudes y comportamientos basados en la igualdad de género, el respeto, la empatía y la responsabilidad. Busca derribar los estereotipos limitantes que pueden afectar negativamente tanto a los hombres como a las personas que los rodean, y promueve la participación activa de los hombres en la lucha contra la desigualdad de género y la violencia basada en el género. En resumen, las nuevas masculinidades y la masculinidad positiva buscan ampliar el abanico de posibilidades y expresiones de la masculinidad, promoviendo relaciones más equitativas y construyendo una sociedad más justa y libre de estereotipos de género restrictivos.

8.2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

A. INTERNACIONALES

TRATADOS

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU). Artículo 1, 7 y 8
- ✓ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU). Artículo 2 y 26
- ✓ Convención Americana de los Derechos Humanos (OEA). Artículo 24
- ✓ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU). Artículos 1 y 2
- ✓ Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA) artículo 6
- ✓ ONU, Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing 1995
- ✓ Asamblea General de la Naciones Unidas, Resolución 50/104 “La mujer en el desarrollo” 1996
- ✓ Consejo Económico y Social de Naciones Unidas 1997
- ✓ Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing”, Resolución S-23/3. 2000
- ✓ Resolución de la Asamblea General A/RES/70/1, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 25 de septiembre de 2015

Compromisos internacionales

- ✓ Estrategia de Montevideo para alcanzar la igualdad de género en la región al 2030 (XIII)
- ✓ Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y El Caribe, Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016)
- ✓ Consenso de Santo Domingo para avanzar en la igualdad de género (XII Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y El Caribe, Santo domingo, 15 a 18 de octubre de 2013)

B. NACIONALES

- ✓ Constitución política del Perú 1994

- ✓ Ley N° 28983, ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- ✓ Política general de gobierno decreto supremo 056-2018-PCM
- ✓ Política nacional de igualdad de género (PNIG) decreto supremo N°008-2019-MIMP
- ✓ Decreto supremo N° 002-2020-MIMP
- ✓ Plan estratégico multisectorial de igualdad de género de la política nacional de decreto supremo N° 015-2021-MIMP (22 de julio de 2021).
- ✓ Decreto supremo que aprueba los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública igualdad de género

- ✓ 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
- ✓ Resolución ministerial N° 034-2019-MIMP, crean el “comité intergubernamental para la igualdad de género y las poblaciones vulnerables”
- ✓ Decreto supremo N° 022-2021-MIMP, estrategia nacional de prevención de la violencia basada en género contra las mujeres “mujeres libres de violencia”
- ✓ Resolución ministerial N° 0367-2021-MIMP, marco conceptual para la prevención de la violencia de género contra las mujeres.
- ✓ Resolución ministerial N° 064-2022-MIMP, lineamientos para la Implementación, seguimiento y evaluación de la estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres «mujeres libres de violencia».
- ✓ Política Nacional Multisectorial para las Niñas.
- ✓ Decreto supremo N° 009-2019-mc, decreto supremo que aprueba los lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prevención, atención y protección frente a la violencia sexual contra niñas, niños, adolescentes y mujeres indígenas u originarias.

8.3. REFERENCIAS

- ✓ OpenAI (2024 junio 08). Respuesta generada por ChatGPT a una consulta sobre Equidad de género. <https://chatgpt.com/c/e71241e1-c084-4546-966b-358234010dfe>
- ✓ FACIO, Alda. ¿Igualdad y/o equidad? Nota para la igualdad N° 1. En:
- ✓ https://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf
- ✓ ONUMUJERES. La igualdad de género. En: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>
- ✓ POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO. glosario. En: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/305292/ds_008_2019_mimp.pdf
- ✓ ONUMUJERES. La igualdad de género. En: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>