



**USAID**  
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS  
UNIDOS DE AMÉRICA



FOTO: USAID PERU

# ANÁLISIS DE GÉNERO: PERÚ, 2019

Mayo 2020

Esta publicación fue producida por encargo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Fue preparado independientemente por EnCompass LLC para Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje para la Sostenibilidad (MELS) (Contrato No. 72052719D00001). Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

# RESUMEN

El Análisis de Género 2019 se realizó con el propósito de proporcionar información a USAID para el proceso de elaboración de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País 2020-2025. El estudio analiza las brechas y necesidades de género que persisten en el país y que impiden una participación equitativa y el acceso a oportunidades económicas, políticas y sociales. A partir del análisis propone recomendaciones para la programación de la Misión de USAID en Perú. Se utiliza información secundaria y se complementa con entrevistas en profundidad a actores clave. Se constata que en el país ha tenido avances en diferentes campos, como educación y salud, pero persisten brechas de género en la participación política y económica de las mujeres. Asimismo, se constata que la población indígena, personas con discapacidad y población LGTBI tienen mayores desventajas en el acceso a oportunidades, especialmente cuando se encuentran en áreas rurales. La división sexual del trabajo y los estereotipos de género son impedimentos para el acceso a sectores económicos, políticos y sociales.

# ABSTRACT

The purpose of the 2019 Gender Analysis was to provide information to USAID for the process of preparing the 2020-2025 Country Development Cooperation Strategy for Peru. The study analyzes the gender gaps and needs that persist in the country and that impede equitable participation and access to economic, political, and social opportunities. Based on the analysis, it proposes recommendations for the programming of the USAID Mission in Peru. The gender analysis uses secondary information, complemented by in-depth interviews with key stakeholders. The analysis found that the country has made progress in different fields, such as education and health, but gender gaps persist in the political and economic participation of women. In addition, the analysis found that the indigenous population, people with disabilities, and the LGBTI population have greater disadvantages in accessing opportunities, especially in rural areas. The sexual division of labor and gender stereotypes are impediments to access to economic, political, and social sectors.

# CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS .....	II
RESUMEN EJECUTIVO .....	IV
PROPÓSITO Y PREGUNTAS DEL ESTUDIO .....	I
Propósito .....	I
Preguntas del estudio.....	I
ANTECEDENTES.....	3
MÉTODOS Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	5
Metodología .....	5
Muestra .....	6
Fortalezas y Limitaciones.....	6
HALLAZGOS .....	7
Brechas de Género, necesidades y oportunidades relevantes para el desarrollo de los objetivos del CDCS .....	7
Restricciones de Género en Sectores de Interés.....	26
Violencia Basada en Género .....	38
Políticas del Estado Peruano sobre Igualdad de Género.....	50
CONCLUSIONES .....	58
RECOMENDACIONES .....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS .....	72
Anexo A: Executive Summary .....	72
Anexo B: Equipo de Evaluación.....	80
Anexo C: Nota Conceptual .....	81
Anexo D: Actores entrevistados .....	91
Anexo E: Estadísticas de género .....	92
Anexo F: Mecanismos establecidos para la igualdad de género .....	96
Anexo G: Recomendaciones del Análisis de Género 2016.....	107
Anexo H: Declaración de Conflicto de Intereses.....	111

# SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
ADS	Automated Directives System (Sistema Automatizado de Directivas de USAID)
AMAG	Academia de la Magistratura
ASBANC	Asociación de Bancos del Perú
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDCS	Country Development Cooperation Strategy (Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País)
CHERL	Comunidad Homosexual Esperanza Región Loreto
CONTIGO	Programa Nacional de Entrega de la Pensión no Contributiva a Personas con Discapacidad
CULTURA	Ministerio de Cultura
DEVIDA	Comisión Nacional para el Desarrollo y la Vida sin Drogas
DNI	Documento Nacional de Identidad
DO	Development Objective (Objetivo de Desarrollo)
DP	Defensoría del Pueblo
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
ENDES	Encuesta Demográfica y de Salud Familiar
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
IDEHPUCP	Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú
IGBG	Índice Global de Brechas de Género
INABIF	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IOPPUCP	Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú
ITS	Infecciones de Transmisión Sexual
JASS	Juntas de Administración de Servicios de Saneamiento
JNE	Jurado Nacional de Elecciones
JNJ	Junta Nacional de Justicia
LGTBI	Personas Homosexuales, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MELS	Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje para la Sostenibilidad
MIDIS	Ministerio de Inclusión y Desarrollo 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
MINJUSDH	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
MINSA	Ministerio de Salud
MPFN	Ministerio Público – Fiscalía de la Nación
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
OEA	Organización de Estados Americanos
ONG	Organización no Gubernamental
ONPE	Oficina Nacional de Procesos Electorales
OPS	Organización Panamericana de la Salud
OSCE	Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PJ	Poder Judicial
PLANIG	Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017
PPoR	Programa Presupuestal orientado a Resultados
PRODUCE	Ministerio de la Producción
RENIEC	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
SERFOR	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
UGEL	Unidad de Gestión Educativa Local
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
USAID	United States Agency for International Development (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional)
VBG	Violencia basada en género

# RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento actualiza el Análisis de Género 2016 de USAID/Perú. El propósito es proporcionar información para el proceso de elaboración de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País 2020-2025 (CDCS por sus siglas en inglés). La pregunta general del análisis de género es ¿Qué brechas, necesidades y oportunidades de género deben abordar los programas de USAID/Perú para alcanzar los objetivos de desarrollo planteados en el CDCS?

## PROPÓSITO Y PREGUNTAS DEL ESTUDIO

El propósito del Análisis de Género es proporcionar información para el proceso de elaboración del CDCS 2020-2025 y asegurar que las consideraciones de género se integren en el marco de resultados para alcanzar los objetivos de desarrollo del Perú, en las áreas de desarrollo alternativo, gobernanza y medioambiente (identificados durante el proceso de desarrollo de la fase I del CDCS).

Las preguntas que guiaron el estudio fueron:

1. ¿Cuáles son las actuales brechas de género, necesidades y oportunidades relevantes para los objetivos de desarrollo de los CDCS?
2. ¿Cuáles son las principales brechas de género, necesidades y oportunidades que afectan la participación plena y equitativa y el acceso a oportunidades económicas, políticas y sociales en las regiones donde operan los programas USAID/Perú?
3. ¿Cuál es el marco legal y político del Gobierno del Perú para apoyar la integración de las consideraciones de género, no sólo en las instituciones de nivel central, sino también en los gobiernos subnacionales donde trabaja USAID/Perú?
4. ¿En qué medida el sector privado aborda las cuestiones de igualdad de género? (especialmente en las cadenas de valor de la producción de café, cacao, forestales y programas de crédito)
5. ¿Cómo pueden los programas USAID/Perú abordar las principales brechas de género, las necesidades y oportunidades en las áreas y sectores en los que USAID/Perú trabaja?
6. ¿Cómo pueden los programas de USAID / Perú promover una economía lícita que sea transformadora de género y socialmente inclusiva?

## METODOLOGÍA

El estudio incluyó dos fases: la primera parte se realizó la revisión del Análisis de Género 2016 de USAID/Perú para identificar las necesidades de información. Se recolectó y procesó información secundaria y se presentaron los primeros hallazgos a USAID/Perú. En una segunda etapa se identificaron temas clave para profundizar y se inició un proceso de recolección de datos primarios a través de entrevistas a 16 personas expertas en los temas identificados.

## HALLAZGOS

1. Después de una década de crecimiento económico, en el Perú las brechas de género se mantienen, especialmente en la participación económica y política.
2. La población indígena de la Amazonía constituye un grupo tradicionalmente excluido económica, política y socialmente por el Estado peruano, por lo cual presenta mayores desigualdades socioeconómicas en comparación a la población no indígena. La exclusión y las desigualdades se manifiestan de manera diferenciada al interior de los grupos indígenas, siendo las mujeres las que muestran mayores desventajas
3. La población lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual (LGBTI) se encuentra desprotegida en el ejercicio de sus derechos, lo incrementa su situación de exclusión
4. Persisten brechas entre las personas con discapacidad en el ejercicio de los derechos a la salud, la educación y la participación laboral, encontrándose las mujeres en mayor desventaja, especialmente en las zonas rurales.
5. Las mujeres migrantes venezolanas son más vulnerables que los hombres porque necesitan sobrevivir y satisfacer sus propias necesidades en Perú, así como las necesidades de sus familias en Venezuela.
6. La división del trabajo por sexo es la principal limitación basada en el género para la participación equitativa y el acceso a las mismas oportunidades en los sectores económico, político y social.
7. Los estereotipos de género conducen a una baja participación de las mujeres en el sector privado, tanto como empleadas o como empresarias, subsisten las brechas en el acceso a puestos de poder y salarios entre hombres y mujeres.
8. Existen diferencias de género en el acceso y uso de los servicios financieros.
9. El acceso a la tecnología ha avanzado en el país, pero subsisten brechas en el acceso a internet especialmente de la población rural y en particular de las mujeres.
10. La corrupción afecta de manera diferenciada a los hombres y mujeres.
11. La violencia de género es un problema nacional de carácter estructural por lo que representa un serio problema de vulneración de derechos.
12. El Gobierno actual prioriza y brinda un alto apoyo político a los esfuerzos de igualdad de género, pero el contexto es negativo para la implementación de políticas públicas debido a las posiciones conservadoras de grupos religiosos y políticos frente al tema de género.

## CONCLUSIONES

**PI:** ¿Cuáles son las actuales brechas de género, necesidades y oportunidades relevantes para los objetivos de desarrollo de los CDCS?

1. La brecha de género en el país se encuentra en un 24%, lo cual muestra un avance significativo especialmente en los campos de la educación y salud donde los índices muestran casi una igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, falta cerrar brechas en los ámbitos de la participación económica y política, donde las brechas para llegar a la igualdad son de 37% y 80% respectivamente.

2. Las mayores desigualdades, incluyendo las de género, se presentan en las poblaciones vulnerables como, LGTBI, personas con discapacidad y, recientemente, migrantes venezolanos, quienes no llegan a satisfacer derechos básicos de educación, salud, ingresos, así como la participación política. A esta situación se aúna la discriminación, lo cual impide un desarrollo de las personas y la exclusión.
3. La proporción de mujeres indígenas sin educación (19.1%) es 10 veces más que los hombres no indígenas (1.9%). La tasa de actividad de las personas con discapacidad difiere según sexo, siendo menor en las mujeres (32.1%) que los varones (49.7%). La experiencia de la discriminación conlleva a que el 56.5% de la población LGTBI tenga temor de expresar su orientación sexual y/o identidad de género.

**P2: ¿Cuáles son las principales brechas de género, necesidades y oportunidades que afectan la participación plena y equitativa y el acceso a oportunidades económicas, políticas y sociales en las regiones donde operan los programas USAID/Perú?**

4. Las brechas que afectan la participación equitativa y el acceso a iguales oportunidades económicas es la división del trabajo entre hombres y mujeres. Los roles asignados a las mujeres (reproductivo y doméstico) genera una excesiva carga de trabajo en las mujeres (47 horas a la semana en áreas rurales), sin un reconocimiento efectivo de su aporte, equivalente al 66% de los ingresos de un hogar promedio.
5. Existe un desconocimiento de la contribución económica de las mujeres en las cadenas de valor del cacao y del café debido a que las tareas que realizan en la preparación de insumos, producción y cosecha son percibidas como una extensión del trabajo doméstico, a pesar de que contribuyen con el 38% y 31%, respectivamente, del costo de la mano de obra para producción. En la cadena de valor del cacao el aporte de la mujer para producir una hectárea por año equivaldría a 57 salarios, en tanto que el del hombre a 93 salarios. En el caso de café, se estimó que las mujeres reciben el equivalente a 73 jornales y los hombres 166. Un efecto adicional es que al no ser visible su aporte, se restringen sus oportunidades de capacitación y generación de ingresos.
6. En la actividad forestal, los roles de hombres y mujeres son diferenciados, con las mismas consecuencias de sobrecarga de trabajo y desconocimiento de la contribución de las mujeres a la economía familiar. Por el tipo de tareas que realizan las mujeres, son aliadas en la conservación del bosque y las actividades no maderables, mientras que los hombres a las actividades maderables por ser más “masculinas”.
7. Existe una subvaloración e invisibilización de las mujeres en la gestión de los recursos hídricos y en las organizaciones de usuarios del agua debido a que subyacen problemas de acceso a la propiedad y a la educación, que se vuelven obstáculos para su participación en cargos de decisión.
8. La violencia de género tiene raíces estructurales, donde el machismo y la sociedad patriarcal subyacen en la sociedad y se manifiesta de diferentes maneras como la alta tolerancia hacia la violencia contra la mujer. Hace una década, las cifras no varían de manera contundente y muestran que 6 o 7 mujeres de cada 10 sufrieron violencia alguna vez en su vida. La violencia se manifiesta en sus peores formas como el feminicidio que en el 2019 ha costado la vida de 165 mujeres.
9. El impacto de la violencia de género se manifiesta a nivel individual con secuelas físicas y emocionales, que afecta el desempeño laboral de las personas. En las cosechadoras de café de



Satipo y Chanchamayo la violencia afecta las habilidades y competencias de la recolección de granos en su punto óptimo de maduración, las microempresarias que fueron víctimas de violencia percibieron 21% menos de ingresos que las mujeres no agredidas y la morosidad financiera deteriora el comportamiento de pagos.

10. En el año 2018 se registraron 1,355 casos de trata de personas, la mayor frecuencia de explotación se observa en mujeres adolescentes y con fines de explotación sexual. En el país se han dado importantes avances normativos para el abordaje de este crimen, pero todavía son incipientes los servicios para la atención, protección y restitución de derechos a las víctimas.
11. Durante el presente Gobierno, la lucha contra la violencia de género constituye una política pública prioritaria, lo que ha llevado a importantes cambios legislativos, institucionales y de asignación presupuestal.

**P3: ¿Cuál es el marco jurídico y político del Gobierno del Perú para apoyar la integración de las consideraciones de género, no sólo en las instituciones de nivel central, sino también en los gobiernos subnacionales donde trabaja USAID/Perú?**

12. El Perú ha avanzado en el establecimiento de un marco legal para la igualdad de género y se han incluido como prioridad de las políticas de gobierno. Por primera vez en la historia del país se formuló y aprobó una Política de Igualdad de Género y su implementación está llevando a cambios institucionales orientados a servicios al ciudadano/a con perspectiva de género. Sin embargo, los grupos conservadores religiosos y políticos son un obstáculo para el avance en la inclusión del género en los programas gubernamentales, especialmente en el sector educación.
13. En el marco de la Política, desde el 2017 se han creado 98 Comisiones o Grupos de Trabajo para la Igualdad de Género para la incorporación del enfoque de género en las políticas y la gestión institucional (entre ellos PCM, MEF, MINAM, DEVIDA y SERVIR), así como el desarrollo e implementación de planes de trabajo. Este avance se contradice con el número reducido de personas con capacitación en género, que se encuentra en un rango de 0 a 7 personas capacitadas por mecanismo, sin contar al MIMP.

**P4: ¿En qué medida aborda el sector privado las cuestiones de igualdad de género?**

14. En el sector privado existen estereotipos de género que impiden una participación plena y equitativa de las mujeres en los cargos de poder, subsisten brechas en los ingresos de hombres y mujeres y barreras en el acceso a áreas que son consideradas como “masculinas”. Las mujeres solo representan el 22.2% de los directorios y alcanzan el 30% del total de los puestos en el primer nivel de la estructura organizacional. Solamente el 24.3% de las mujeres se encuentran en el primer nivel de la escala salarial.
15. Existe una relación inversa entre el tamaño de la empresa y el sexo de sus conductores. El 37.5% de conductores de microempresas son mujeres, mientras que en la mediana y gran empresa representan el 21.8%. Las microempresarias presentan menores niveles educativos que sus pares hombres, lo cual refleja una brecha en el acceso a la educación de las mujeres.
16. El sector empresarial se encuentra preocupado por las inequidades de género por lo que en los últimos cuatro años han propuesto diversas iniciativas para visibilizar esta situación y medir avances en la equidad.
17. Existen brechas de género en el acceso al crédito en el sistema financiero (12% mujeres y 15% hombres) que responden a las diferentes oportunidades en el acceso al empleo e ingresos, la

tenencia de la propiedad y la educación financiera. Las conductoras de MYPE tienen menos probabilidades de utilizar los créditos que los hombres (22.2% y 28.4% respectivamente).

**P5: ¿Cómo pueden los programas USAID/Perú abordar las principales brechas de género, necesidades y oportunidades en las áreas y sectores en los que USAID/Perú trabaja?**

18. Una oportunidad de integrar el tema de género es su vinculación con la corrupción. Las mujeres son más vulnerables a la corrupción que los hombres especialmente cuando se trata de favores sexuales y esta situación se presenta en lugares donde tiene mayor frecuencia. Otra oportunidad surge en la generación de investigación que vincule la igualdad de género y la corrupción para cubrir vacíos de información.
19. Fomentar la mayor participación de las mujeres en todos los niveles de decisión y ámbitos sectoriales es un elemento que fortalece la gobernanza.
20. Existe una oportunidad de integrar el enfoque de género en el tema de la migración venezolana. La población migrante venezolana es un grupo de alta vulnerabilidad económica, social y a situaciones de discriminación, violencia y trata de personas, especialmente las mujeres.
21. La oportunidad que se presenta para integrar el tema de género en el país es el fortalecimiento de los mecanismos de igualdad de género para el cumplimiento de sus funciones, compartir los diagnósticos de género de sus proyectos y las buenas prácticas para la igualdad de género.
22. El acceso a las tecnologías de información e internet revela una situación de desventaja de las zonas rurales, las mujeres, las personas indígenas y las de edades mayores.
23. El análisis interseccional (género, etnia, edad) es un elemento que apoya el análisis de las brechas de género.

## RECOMENDACIONES

El 27 de enero de 2020 se realizó un taller con USAID/Perú para presentar y validar los hallazgos y conclusiones del Análisis de Género y elaborar de manera colaborativa la forma de cómo abordarlos. Los aportes de este taller de co-creación permitieron el desarrollo de las recomendaciones que se enumeran a continuación.

### **Elaboradas en el Taller de Co-creación de Recomendaciones (enero de 2020)**

1. La mayor participación de las mujeres en todos los niveles de decisión, ámbitos sectoriales y comunitarios es un tema crítico para cerrar las brechas de género y fortalecer la gobernanza, por lo cual las intervenciones apoyadas por USAID debe poner énfasis en este aspecto creando oportunidades para las mujeres y un entorno propicio para la igualdad de género.
2. USAID y sus socios deben promover la participación política de las mujeres a través de la incidencia política para la culminación de la reforma política que garantice la alternancia de género en las listas de candidatos a ser elegidos por votación electoral.
3. USAID y sus socios deben fortalecer el cumplimiento de las leyes vigentes, en las zonas de intervención, orientadas al cuidado infantil y el cierre de brechas salariales en las instituciones públicas y privadas para promover la mayor participación económica.
4. Las intervenciones apoyadas por USAID deben reconocer la existencia de desigualdades estructurales que colocan a la población indígena en desventaja. Además de incorporar un

enfoque intercultural e inclusivo, las intervenciones que involucran a estas poblaciones deben comprometerse estrechamente con las instituciones gubernamentales para abordar las barreras estructurales.

5. Los grupos vulnerables (indígenas, personas con discapacidad, personas LGTBI, personas migrantes) requieren de políticas integrales orientadas a garantizar sus derechos fundamentales, de tal modo que USAID debe apoyar las iniciativas de gobierno orientada a este fin. Asimismo, los socios de USAID deben fortalecer la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil de estos grupos vulnerables para programar y promover la igualdad de género, identificar e incluir en sus intervenciones a estos grupos vulnerables.
6. Las intervenciones respaldadas por USAID deben incluir análisis específicos de género que identifiquen las causas fundamentales de las desigualdades a fin de aumentar la comprensión de los temas clave de igualdad de género y, consecuentemente, diseñar estrategias de transformación de género.
7. Un elemento importante es apoyar al Gobierno Peruano en la implementación de la Política de Igualdad de Género y su integración en las políticas nacionales, regionales y locales para cerrar las brechas políticas, económicas y de violencia basada en género.
8. USAID y sus socios deben apoyar al sector público para realizar acciones orientadas a la culminación de estereotipos y prejuicios de género en todos los campos (social, económico y político). Un tema para considerar es la visibilización y valoración del rol de las mujeres en todos los procesos productivos, la gestión comunitaria, la participación en puestos de decisión públicos y privados.
9. USAID debe apoyar las políticas de gobierno orientadas a la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género. USAID y sus socios deben incorporar acciones específicas para prevenir la violencia de género en los ámbitos de intervención, contar con información suficiente para derivar los casos de violencia en mujeres, niñas y adolescentes, fortalecer los sistemas de derivación de violencia de género y promover nuevas masculinidades para la prevención de la violencia de género.
10. Las intervenciones de USAID pueden apoyar al MIMP en las acciones de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas del nivel nacional, regional y local (apoyar la constitución de Comisiones de Igualdad de Género, capacitar a sus integrantes en los temas de igualdad de género, apoyar en la elaboración de planes de trabajo y su implementación).
11. El equipo de USAID, así como los implementadores, necesitan profundizar su conocimiento de los problemas de género y las formas de incorporar el género en las intervenciones, incluida la adopción de un enfoque transformador de género que empodera a las mujeres y compromete a los hombres como agentes de cambio y aliados de la igualdad de género.
12. Las intervenciones respaldadas por USAID deben incluir análisis específicos de género que identifiquen las causas fundamentales de las desigualdades a fin de aumentar la comprensión de los temas clave de igualdad de género y, consecuentemente, diseñar estrategias de transformación de género.
13. El análisis interseccional (que examina las relaciones entre género, etnia, edad y otras variables clave) es necesario para respaldar el análisis de brechas basado en el género y debe estar presente en el diseño de las intervenciones para reconocer y abordar las múltiples vulnerabilidades y desventajas que afectan las vidas de los miembros de las comunidades.

14. Los indicadores de género deben identificarse durante el proceso de programación de proyectos y actividades para reportar sobre su progreso hacia los objetivos de igualdad de género, lo cual apoyará aún más el logro de los objetivos del proyecto y la actividad.
15. USAID y sus socios deben incluir consideraciones de género en las evaluaciones a nivel de actividad, proyecto y objetivo de desarrollo.
16. USAID debe generar y expandir el conocimiento de las brechas basadas en género en los diferentes niveles de intervención, desde el comunitario al nivel regional, así como en las áreas donde existen brechas de conocimiento, como las relacionadas con el género y la corrupción.
17. Para difundir el aprendizaje y escalar los resultados a niveles mayores, las experiencias de USAID deben ser sistematizadas identificando las buenas prácticas, para contribuir a la transformación de género y alcanzar los objetivos de desarrollo del Perú.

### **Recomendaciones vigentes del Análisis de Género 2016**

Además, el equipo de análisis de género revisó las recomendaciones del Análisis de género 2016 y seleccionó las que aún son vigentes dados los hallazgos del Análisis de Género de 2019, que se muestran a continuación.

#### **PARA USAID**

##### *Planificación y diseño*

1. Integrar el enfoque de género en el diseño y planificación de proyectos y actividades, identificando al menos un resultado de género en cada objetivo de desarrollo de la nueva estrategia de país.
2. Diseñar proyectos y actividades desde la interseccionalidad, considerando las dimensiones de género, etnia y pobreza, y tomando en cuenta las necesidades prácticas de hombres y mujeres, así como algunas necesidades estratégicas, como por ejemplo la violencia contra la mujer.
3. Desarrollar diagnósticos rápidos de género a fin de conocer las brechas de género y las necesidades de hombres y mujeres en las zonas de intervención nuevas o que no tienen información actualizada.
4. Incluir, en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, un objetivo que incluya la perspectiva del género.
5. Considerar, entre los criterios de evaluación y selección de implementadores, el tratamiento de la integración del enfoque de género y los indicadores.
6. Incluir en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, el perfil adecuado, dentro del equipo técnico, para ser responsable de la integración de género en la gestión y en las actividades de intervención.
7. Desarrollar una guía de orientación para integrar el género en las actividades en el marco de la nueva estrategia.

## *Gestión*

8. Designar a una persona responsable de género en USAID, a dedicación exclusiva para proporcionar acompañamiento y asistencia técnica especializada y monitorear la integración de género en las actividades.
9. Financiar estudios para identificar y describir en detalle las tareas asumidas por hombres y mujeres en las cadenas de valor de cultivos alternativos, en áreas forestales, recursos hídricos, etc., a fin de conocer y visibilizar el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres.

## *Monitoreo y evaluación*

10. Socializar los indicadores de género —estándar o adaptados—, sus definiciones y operacionalización; además de supervisar y retroalimentar la actualización de datos y reporte.
11. Realizar, a través de un diseño longitudinal, el seguimiento de familias o personas, para monitorear, ajustar estrategias y evaluar los alcances de la integración de género en la intervención.
12. Evaluar la aplicación actual y potencial de la escala de autoeficacia que se utiliza en las actividades de USAID como indicador de monitoreo para evaluar el efecto de las sesiones de capacitación en resultados de género.

## **PARA LOS SOCIOS IMPLEMENTADORES**

13. Utilizar la guía de orientación proporcionada por USAID para integrar el género en la gestión e implementación de las actividades, así como en las reuniones internas del equipo técnico implementador.
14. Desarrollar un calendario mensual y estacional de las actividades agrícolas, forestales y de gestión de recursos hídricos, según corresponda, así como de las tareas domésticas y de cuidado a fin de armonizar las necesidades y la planificación de las actividades con las prácticas locales.
15. Identificar las restricciones locales para la participación de mujeres y hombres en las intervenciones y oportunidades que generan las actividades. Esto permitirá ofrecer un paquete de información al equipo técnico en campo relacionado con restricciones basadas en las prácticas y costumbres.
16. Promover en las instancias de los Gobiernos regionales y locales la implementación de servicios que alivien la carga del trabajo doméstico a fin de facilitar la participación de las mujeres en actividades de capacitación, productivas y comunitarias. Esta tarea debe ser incluida en el plan de trabajo.
17. Coordinar con las instancias del Gobierno regional y local las estrategias de intervención en situaciones de violencia de género, trata de personas, discriminación racial o de género, y en lo posible traducirlas en protocolos que puedan implementarse por el equipo implementador.
18. Gestionar la certificación de las capacitaciones por instituciones acreditadas que fortalecen competencias técnicas o especializadas de hombres y mujeres.
19. Capacitar a mujeres y hombres, beneficiarias(os) en las diferentes actividades y en el uso de recursos digitales a fin de mejorar sus oportunidades de ingresos. Por ejemplo, capacitarlos en la compra de insumos (agrícolas o de cualquier tipo), en la comercialización de sus productos, en las operaciones bancarias o de crédito, etc.

20. Desarrollar capacidades en las mujeres de las comunidades nativas para la gestión de recursos económicos tales como el turismo, venta de artesanía y comida a través de ferias con el auspicio de los Gobiernos locales.

Ver en el [Anexo A](#) el Resumen Ejecutivo en inglés.

# PROPÓSITO Y PREGUNTAS DEL ESTUDIO

## PROPÓSITO

El propósito del Análisis de Género es proporcionar información para el proceso de elaboración de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País 2020-2025 (CDCS por sus siglas en inglés) y asegurar que las consideraciones de género se integren en el marco de resultados para alcanzar los objetivos de desarrollo del Perú, en las áreas de desarrollo alternativo, gobernanza y medioambiente (identificados durante el proceso de desarrollo de la fase I del CDCS).

- DO 1: Perú mantiene la reducción del cultivo de coca en regiones prioritarias posteriores a la erradicación.
- DO2: Perú aumenta la integridad pública para reducir la corrupción.
- DO3: Perú amplía los beneficios económicos y sociales del medio ambiente sostenible y la gestión de los recursos naturales.

Nuestro análisis de género tuvo en cuenta el enfoque geográfico de USAID/Perú de los objetivos de desarrollo que se actualizaron en agosto de 2019. Usó un enfoque de métodos mixtos, centrado en la utilización y actualización del análisis de género completado en 2016, buscando responder a la siguiente pregunta general:

¿Qué brechas de género, necesidades y oportunidades claves deben abordarse mediante los programas de USAID/Perú para alcanzar sus objetivos de desarrollo de CDCS?

## PREGUNTAS DEL ESTUDIO

A continuación, se presentan las preguntas y subpreguntas que guiaron el análisis de género, las cuales fueron revisadas y priorizadas con USAID/Perú:

PREGUNTA	SUBPREGUNTA
1. ¿Cuáles son las actuales brechas de género, necesidades y oportunidades relevantes para los objetivos de desarrollo de los CDCS?	a) ¿Cuáles son las brechas de género, las necesidades y las oportunidades en las poblaciones amazónicas rurales e indígenas? b) ¿Cuáles son las brechas de género, las necesidades y las oportunidades en la población LGBTI, los jóvenes y las personas con discapacidades?
2. ¿Cuáles son las principales brechas de género, necesidades y oportunidades que afectan la participación plena y equitativa y el acceso a oportunidades económicas, políticas y sociales en las regiones donde operan los programas USAID/Perú?	a) ¿Cuál es el impacto específico en las mujeres, en particular de origen indígena, de las acciones tomadas por las economías ilegales (minería ilegal, tala, narcotráfico, trata de personas) y en qué medida afectan a los programas de USAID/Perú? b) ¿Cuáles son los efectos de la violencia de género en la participación y el acceso a las oportunidades?

PREGUNTA	SUBPREGUNTA
3. ¿Cuál es el marco legal y político del Gobierno del Perú para apoyar la integración de las consideraciones de género, no sólo en las instituciones de nivel central, sino también en los gobiernos subnacionales donde trabaja USAID/Perú?	a) ¿Se abordan las cuestiones de género e inclusión social en las políticas nacionales? b) ¿Cuál es el nivel de implementación de las políticas de género en las instituciones gubernamentales que trabajan con USAID/Perú? (DEVIDA, MINAM, SERFOR, PCM, SERVIR, MEF, OSCE, Contraloría General de la República)
4. ¿En qué medida el sector privado aborda las cuestiones de igualdad de género? (especialmente en las cadenas de valor de la producción de café, cacao, forestales y programas de crédito)	a) ¿Cuáles son las vías por las cuales los actores del sector privado contribuyen o disminuyen el progreso hacia la igualdad de género? b) ¿Cuáles son las perspectivas de los actores del sector privado con respecto al papel de la mujer? c) ¿De qué maneras podría emplearse el compromiso y la colaboración con el sector privado para reducir la brecha entre la condición de hombres y mujeres; cambiar la dinámica socioeconómica; crear caminos para la participación; y ampliar las oportunidades para mujeres y jóvenes? d) ¿De qué manera los factores reguladores prohíben o desalientan la actividad económica de las mujeres?
5. ¿Cómo pueden los programas de USAID/Perú abordar las principales brechas de género, las necesidades y oportunidades en las áreas y sectores en los que USAID/Perú trabaja?	a) ¿Cuáles son las oportunidades para la integración de género en las siguientes áreas? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobernanza y corrupción</li> <li>• Desarrollo económico rural, servicios financieros, cadenas de valor (café, cacao, productos forestales)</li> <li>• Gestión de los recursos naturales, incluida la seguridad del agua</li> <li>• Fortalecimiento institucional de contrapartes del Gobierno del Perú</li> <li>• Migración venezolana</li> </ul> b) ¿Cómo puede USAID integrar las mejores prácticas en torno a la prevención y la respuesta a la violencia de género en la programación?
6. ¿Cómo pueden los programas de USAID / Perú promover una economía lícita que sea transformadora de género y socialmente inclusiva?	a) ¿Cómo puede USAID abordar las principales brechas de género y oportunidades en las áreas de tráfico de personas, delitos ambientales y narcotráfico?



# ANTECEDENTES

## LA POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO FEMENINO DE USAID

La igualdad de género y el empoderamiento femenino son aspectos fundamentales para el logro de los objetivos de desarrollo humano y para que estos puedan ser efectivos y sostenibles. Así lo reconoce USAID y lo promueve a través de la Política sobre Igualdad de Género y Empoderamiento Femenino (USAID, 2012).

### Objetivos de la Política de igualdad de género y empoderamiento femenino de USAID

- Reducir las disparidades de género en el acceso y control sobre los bienes y recursos, la riqueza, las oportunidades y servicios en el ámbito económico, social, político y cultural.
- Reducir la violencia basada en género y disminuir sus efectos dañinos sobre las personas y las comunidades.
- Aumentar la capacidad de las mujeres y las niñas para ejercer sus derechos, determinar sus proyectos de vida y tener influencia en la toma de decisiones en sus hogares, comunidades y sociedades.

Esta Política refuerza el enfoque integrado para la reducción de brechas y restricciones de género, y promueve la igualdad y el empoderamiento de la mujer en todas las fases del ciclo programático de la organización.

En el año 2016, USAID realizó un análisis de género con el objetivo de proporcionar a USAID información clave con respecto a género que le permita tomar decisiones estratégicas y programáticas para la preparación de sus nuevos programas a iniciarse en el 2017. Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País (CDCS) 2017-2021.

El estudio constató que en el Perú y sus regiones no se produjeron mejoras importantes en la reducción de brechas entre el 2013 y el 2016 y la eliminación de

restricciones para que hombres y mujeres puedan beneficiarse por igual de las oportunidades que generan las actividades de USAID. Las recomendaciones de este análisis se encuentran en el [Anexo G](#).

En el 2019, USAID inició el proceso de preparación de su Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País (CDCS) para el período 2020-2025. Como parte del proceso, USAID requiere la actualización del análisis del 2016, que le permita tomar decisiones estratégicas y programáticas para este nuevo período.

## CONTEXTO DEL PERÚ

El Gobierno iniciado por Pedro Pablo Kuczynski en el año 2016 tuvo que afrontar una dura oposición en el Congreso que lo llevó a renunciar a su cargo luego de 20 meses de asumir la presidencia del país. La oposición aglutinó a grupos conservadores, incluyendo grupos religiosos, los cuales realizaron una fuerte oposición a los temas de género, especialmente a la inclusión de este enfoque en el Currículo Educativo Nacional.

Frente a este panorama, le sucedió Martín Vizcarra, quien fue vicepresidente del presidente renunciante. Un cambio favorable para la igualdad de género se observó en el Mensaje a la Nación del 28 de julio 2018 pronunciado por el Presidente de la República, en el que estableció a la violencia de género como tema prioritario. Posteriormente, en el mes de abril de 2019 su gobierno aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, con el fin de transversalizar el enfoque a todas las políticas públicas.

Tabla N° 1. Principales indicadores

INDICADOR	MEDIDA	AÑO	VALOR
Superficie	Km <sup>2</sup>	2017	1'285,215
Producto Bruto Interno (precios corrientes)	Miles de soles	2018	729'772,893
PBI per cápita	Soles por persona	2018	22,690.41
Población total	Personas	2017	31'237,385
Tasa Global de Fecundidad	Hijos por mujer	2017-2018	2.2
Esperanza de vida	Años de vida	2015-2020	76.5
Pobreza	Porcentaje	2018	20.5
Pobreza extrema	Porcentaje	2018	2.8
Crecimiento poblacional	Porcentaje	2019	1.5
Hogares c/ agua potable	Porcentaje	2018	67.7
Acceso a desagüe	Porcentaje	2018	76.6
Acceso a alumbrado eléctrico	Porcentaje	2018	95.2

Fuente: Página web INEI: [www.inei.gob.pe](http://www.inei.gob.pe)

Estimaciones realizadas por el INEI dan cuenta que para el año 2018, el 20.5% de la población peruana era pobre (en términos absolutos representan 6.5 millones de personas, lo que significa que tenían un nivel de gasto inferior a la canasta básica de consumo (equivalente a S/344). Entre el 2007 y el 2018 la pobreza se ha reducido en 21.9 puntos porcentuales. A nivel de regiones naturales, la pobreza es mayor en la sierra (30.4%), seguida de la selva (26.5%) y la costa (13.5%) (INEI, 2019 i).

# MÉTODOS Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En julio de 2019, el equipo de USAID MELS realizó una reunión inicial de consulta de diseño de dos horas con actores clave de la Misión de USAID/Perú, involucrados en el desarrollo del CDCS, para comprender la visión de este análisis de género y las áreas prioritarias de enfoque.

Teniendo en cuenta los aportes de esta reunión, se propuso el diseño para este análisis de género, incluyendo las preguntas orientadoras y la metodología (ver [Anexo C](#)). El estudio propuesto es un estudio cuali-cuantitativo, de carácter descriptivo, que combina métodos mixtos.

En octubre de 2019, USAID MELS realizó una presentación de hallazgos preliminares en base a la revisión documentaria ante el equipo de género de USAID/Perú. Las recomendaciones recibidas permitieron reajustar y orientar el diseño del análisis de género hasta su conclusión.

## METODOLOGÍA

El análisis de género 2019 se realizó en tres fases:

### FASE 1: RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS SECUNDARIOS

#### A.) REVISIÓN DE DOCUMENTOS

De manera inicial, el equipo realizó una revisión del documento Análisis de Género 2016 para identificar: a) los temas que necesitaban actualizarse y b) los temas nuevos que deben incluirse, de acuerdo con las preguntas orientadoras. Se realizó una búsqueda, revisión y organización de los datos secundarios, provenientes de normas legales, informes oficiales de gobierno, como investigaciones generados por universidades u ONG, así como los diagnósticos de género de los proyectos de USAID, tanto cualitativos como cuantitativos. La revisión documental se centró en datos a nivel nacional y algunos desagregados por área urbana y rural. Se utilizaron los dominios de análisis de género de USAID ADS 205 para crear una plantilla de revisión de documentos con la finalidad de resumir la información clave. Posteriormente, la información fue codificada y procesada utilizando el software Dedoose Versión 7.0.23, una aplicación basada en web para gestionar, analizar y presentar datos de investigación cualitativos y de métodos mixtos.

#### B.) PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA REVISIÓN DE DOCUMENTOS

Se elaboró un informe de hallazgos preliminares el cual fue compartido y discutido con el personal de la misión de USAID/Perú. En esta reunión se identificaron temas prioritarios que debían profundizarse mediante la recopilación de datos primarios.

### FASE 2: RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS PRIMARIOS

#### A.) REUNIÓN DE DISEÑO

Se identificaron los temas pendientes que deberían incorporarse tanto con datos secundarios como datos primarios. Junto con USAID se definieron los y las actores clave que deberían entrevistarse.

## B.) RECOPIACIÓN DE DATOS PRIMARIOS

En total se realizaron 16 entrevistas (4 a funcionarias del sector público, 12 a expertas y expertos en los diferentes temas de género). Para las entrevistas se elaboró una guía de preguntas que se adaptaron a cada entrevistado, según el tema a tratar. Las entrevistas fueron trabajadas en matrices de reducción de datos.

## C.) ANÁLISIS DE DATOS

En base el análisis de género 2016 se elaboró una propuesta de contenido identificando los aspectos que serían actualizados o lo temas nuevos, de tal manera que respondieran a las preguntas del estudio, el cual fue aprobado por USAID. Se analizaron los datos secundarios y primarios en este esquema.

## FASE 3: REDACCIÓN DE INFORMES

Se elaboró un informe preliminar de hallazgos emergentes con los cuales se tuvo una reunión para la validación e interpretación de estos, así como la identificación de temas que necesitaban profundizarse a través de datos de fuente primaria. Luego, se elaboró un informe preliminar que fue presentado a USAID en un taller para la elaboración de recomendaciones de manera colaborativa. Los comentarios de USAID al informe preliminar y los insumos del taller de co-creación de conclusiones se incorporaron al informe final.

## MUESTRA

El muestreo es cualitativo, por lo tanto, es intencional, orientado a responder los temas emergentes que no se cubrieron con la revisión documentaria. Para la selección de la muestra se tomaron los criterios de accesibilidad, conocimiento y experiencia en los temas a tratar. La relación de personas entrevistadas se encuentra en el [Anexo D](#).

## FORTALEZAS Y LIMITACIONES

La fortaleza del presente estudio es la base de la que parte, el Análisis de Género 2016, el cual fue muy completo en cuanto al abordaje de los temas, la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos y la inclusión de información actualizada hasta ese momento. Esta virtud fue potenciada con el análisis exhaustivo de información secundaria reciente, posterior al 2016.

La principal limitación del presente estudio es su alcance, dado que no abarcó un trabajo de recolección de datos primarios a nivel subnacional. Asimismo, nos encontramos con vacíos de información de algunos de los temas nuevos planteados, como corrupción y género, que son temas recientes donde no existen estudios o investigaciones que aborden estos temas.

# HALLAZGOS

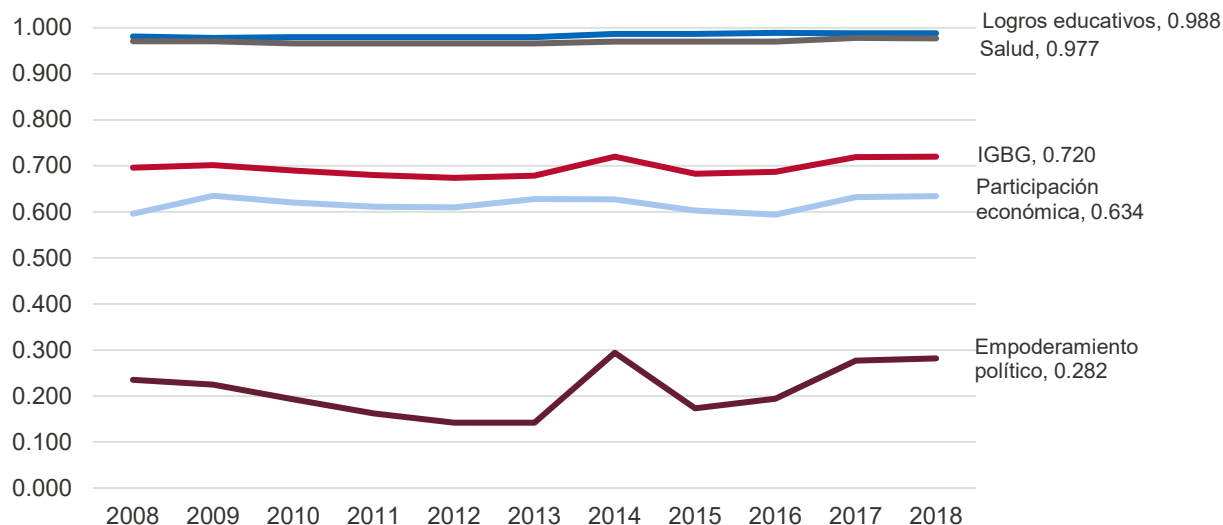
## BRECHAS DE GÉNERO, NECESIDADES Y OPORTUNIDADES RELEVANTES PARA EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS DEL CDGS

### ÍNDICE GLOBAL DE BRECHAS DE GÉNERO (IGBG)

**HALLAZGO I:** Después de una década de crecimiento económico, en el Perú las brechas de género se mantienen, especialmente en la participación económica y política.

El Índice Global de Brechas de Género permite comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus niveles de ingresos generales. Es estimado por el Foro Mundial Económico (World Economic Forum) y cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en género, a partir de algunos indicadores<sup>1</sup> sobre la situación de salud y sobrevivencia, logros educativos, participación económica y empoderamiento político. Un puntaje de 0 es desigualdad completa y un valor de 1 significa igualdad entre hombres y mujeres.

Gráfico N° 1. Índice Global de Brechas de Género, 2008-2018



Fuente: World Economic Forum (2018)

<sup>1</sup> El IGBG es construido en base a cuatro subíndices: participación económica y oportunidades (brechas de ingresos, tasa de participación en la fuerza laboral, participación en cargos directivos y participación en cargos técnicos y profesionales), logros educativos (tasa de analfabetismo, tasas de matrícula en el nivel de primaria, secundaria y universitaria), situación de salud (razón por sexo al nacer y esperanza de vida) y empoderamiento político (participación de mujeres en el parlamento, participación de mujeres en cargos de ministras y número de mujeres en el cargo de primera ministra en los últimos 50 años).

En el 2018, el Perú se ubicó en el puesto 52 de un total de 149 países y el IGBG tuvo un valor de 0.720. Si bien el Índice muestra una mejora entre el periodo 2008-2018 (el incremento fue de 0.024 puntos), el país ha retrocedido en su posición en relación con otros países. En el año 2008 el Perú se ubicó en el puesto 48 de un total de 105 países (índice = 0.696).

El IGBG muestra que, en el Perú entre el 2008 y 2018, los subíndices de mejor comportamiento fueron el logro educativo y de salud. El subíndice de peor desempeño fue el de empoderamiento político (Gráfico 1). Los dos subíndices de mayor puntaje fueron educación y salud. El subíndice de logro educativo obtuvo un puntaje de a 0.988, lo cual significa que existe una brecha pequeña para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en este campo. El puntaje obtenido por el subíndice de salud fue de 0.977.

Los subíndices de menor valoración fueron participación y oportunidades económicas y empoderamiento político. El subíndice de participación económica tuvo un valor de 0.634, lo que significa una brecha de 0.366 para lograr la igualdad en el campo económico. Para el 2018 el valor fue de 0.282, el más bajo de todos los subíndices, que representa una brecha muy amplia para llegar a la igualdad de género.

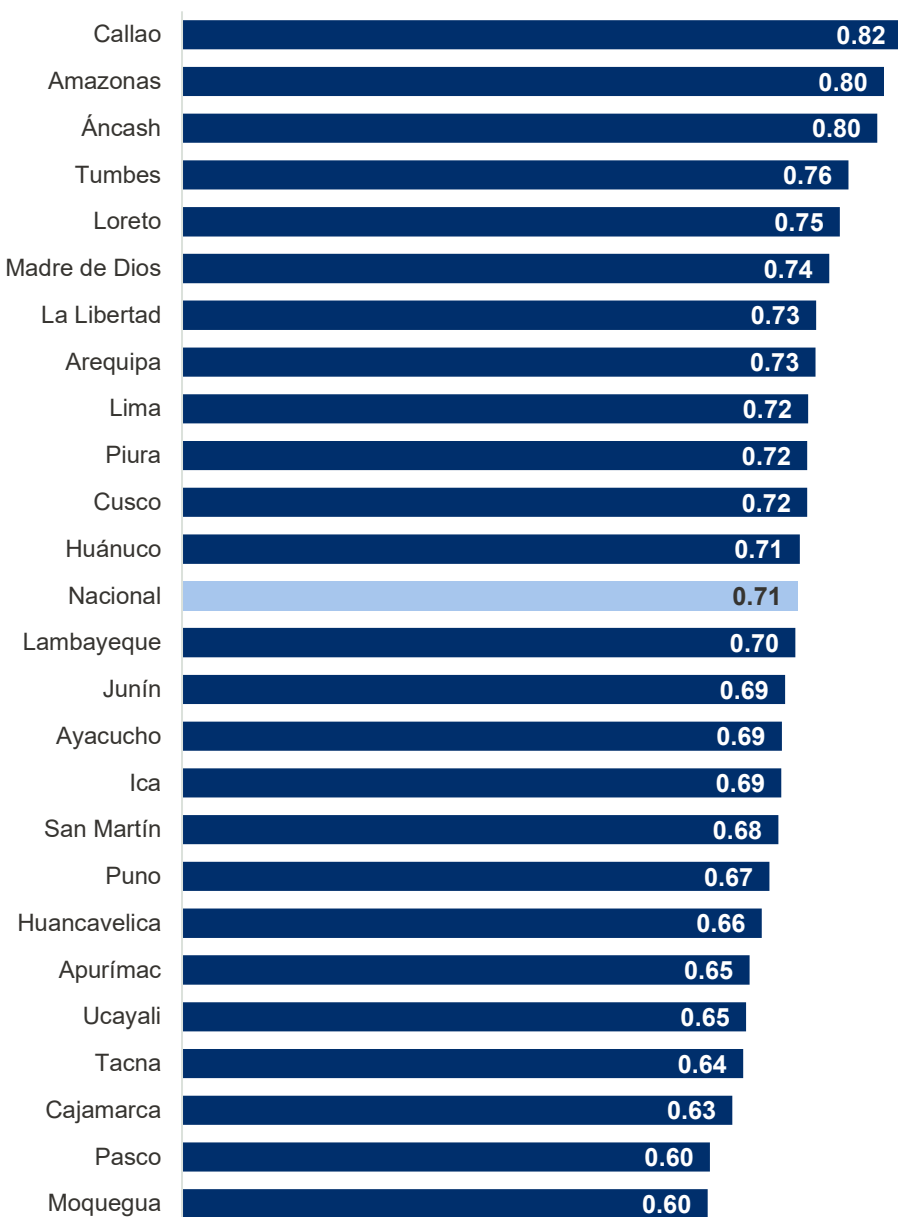
Para analizar la situación de las brechas de género en el país, se elaboró un Índice de Brechas de Género con datos departamentales provenientes de las encuestas nacionales. Esto permitió analizar el comportamiento de este índice en cada uno de ellos<sup>2</sup>. Los resultados se presentan en el Gráfico 2 y la desagregación en el [Anexo E](#). Este Índice muestra un patrón nacional entre los diferentes componentes que se repite en todos los casos. El IGBG ubica al Callao en primer lugar, con un puntaje de 0.82 y en último lugar a Moquegua con un puntaje de 0.60.

---

<sup>2</sup> El índice a nivel departamental se elaboró sobre la base de los cuatro subíndices del IGBC, pero con indicadores diferentes:

- a) Participación y oportunidades económicas utilizó la tasa de participación económica, el ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada y la población ocupada en empleo formal.
- b) Logros educativos: tasa de alfabetismo, tasa bruta de matrícula escolar, población con al menos educación secundaria (25 y más años de edad).
- c) Salud: porcentaje de niños y niñas de menos de 3 años con anemia, desnutrición crónica infantil.
- d) Empoderamiento político: cargos ocupados por hombres y mujeres en el congreso, alcaldías provinciales y distritales.

Gráfico N° 2. Índice de Brechas de Género por departamentos, 2018



Fuente: Elaboración propia

## LOGROS EDUCATIVOS

El subíndice se elaboró tomando tres indicadores: tasa de analfabetismo, matrícula escolar de primaria y secundaria, y nivel educativo alcanzado. A nivel nacional, los departamentos que tienen un puntaje igual o mayor al promedio nacional en el subíndice de logros educativos son Tumbes, Ica, Lima, Callao, La Libertad, Ucayali, Moquegua, Lambayeque, Madre de Dios y San Martín. Los lugares más bajos los ocupan Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Puno, Cajamarca y Cusco.

**Analfabetismo.** El analfabetismo en el Perú se ha reducido desde hace una década con la expansión del sistema educativo a nivel nacional, por medio del cual se ha provisto instituciones educativas y docentes en áreas remotas y se ha desarrollado acciones orientadas a mejorar el desempeño y la calidad docente.

Para el 2018 se estimó que el 5.6% de la población de 15 y más años de edad no sabían leer ni escribir, siendo mayor en el área rural (14.5%), cuatro veces más que en el área urbana (3.4%).

El analfabetismo por regiones naturales muestra la brecha de la sierra y selva respecto a la región costa. En la sierra el analfabetismo alcanza al 9.9% de la población de 15 años y más, en la selva es de 7.3% y en la costa de 3% (INEI, 2019d). El analfabetismo diferenciado por sexo presenta diferencias entre las mujeres y los hombres. En el 2018, el 8.3% de las mujeres era analfabeta, mientras que el 2.9% de los hombres se encontraban en esta situación, siendo la brecha de 5.4 puntos porcentuales. Las mujeres rurales alcanzan las tasas más altas de analfabetismo, cinco veces más que el promedio nacional (22.6%). Tres departamentos tienen las tasas de analfabetismo femenino altas: Apurímac (22.6%), Huancavelica (19.2%) y Huánuco (18,8%) (INEI, 2019d).

**Matrícula escolar.** Desde el 2010, la tasa de matrícula escolar de niños y niñas de 6 a 11 años ha sido más de 98%, con una reducida diferencia entre varones y mujeres. En el año 2018 alcanzó a 99.5% en hombres y mujeres. En los departamentos de Apurímac, Huancavelica, Ica, Tacna y Tumbes la matrícula escolar para niños y niñas fue del 100%. En los departamentos de Arequipa, Moquegua, Puno, San Martín y Callao la matrícula de niñas es de 100% y la de niños un poco menor.

La matrícula de niños, niñas y adolescentes de 12 a 16 años de edad alcanzó una tasa de 95,6% en el año 2018 y por sexo, las mujeres alcanzaron una tasa de matrícula ligeramente mayor que los varones (95% y 94.6%, respectivamente). Por área de residencia, se observó que en el área urbana la tasa llegó a 96.1% mientras que en el área rural alcanzó a 87.7%.

En el año 2018, las razones por las que los niños, niñas y adolescentes entre 3 a 16 años no asistieron a un centro de enseñanza fueron: falta de dinero o trabaja en la actualidad (16.5%), no existe un centro de educación básica en el centro poblado o no tiene edad suficiente (47.7%), problemas familiares, no le interesa o no le gusta el estudio/bajas notas/quehaceres del hogar (13.2%) y otros (22.6%), (INEI, 2019j).

La ENDES 2018 da cuenta que la principal razón por la cual las mujeres de 15 a 24 años de edad no continúan estudiando es de carácter económico y alcanza el 40.4% de las respuestas (ayuda en la chacra o negocio familiar, falta de dinero y necesidad de trabajar para ganar dinero). La segunda razón que se nombra es de carácter familiar (quedó embarazada, unión conyugal, necesidad de cuidar niños pequeños) y fue mencionada por el 25.3% de las mujeres (23.9% en el área urbana y 29.7% en la rural. El tercer grupo de razones (22.7%) se relaciona con la situación educativa de las mujeres (se graduaron o estudian en academia).

**Nivel educativo alcanzado.** En el año 2018, el promedio de años de estudio de las personas de 25 a más años de edad fue 10 años, equivalente a cuarto año de secundaria. Según sexo, se observa que continúa la desigualdad en el logro educativo entre mujeres y hombres. Las mujeres estudiaron en promedio 9,7 años, mientras los hombres 10.3 años, siendo la brecha de 0.6 años a favor de los hombres.

El nivel educativo de la población de 25 años y más en el año 2018 muestra que los hombres obtienen mejores niveles educativos que las mujeres. El 42.9% de los hombres lograron estudiar educación secundaria mientras que las mujeres es el 34.7%. La brecha en educación secundaria se mantiene; el



18.2% de los hombres estudiaron educación superior universitaria, mientras que las mujeres el 15.1% (INEI, 2019j).

Una población a la que se debe poner atención son los adolescentes y jóvenes de 15 a 29 años que no estudian ni trabajan, que en el año 2018 representaron el 17.3% del total de la población. En este grupo, las mujeres alcanzan una mayor proporción que los varones (23.4% y 11.5% en cada caso), (INEI, 2019j).

## SALUD

Este componente tomó en cuenta dos indicadores: anemia y desnutrición crónica infantil. El subíndice en salud posiciona a los departamentos de Callao, Madre de Dios, Amazonas, Tumbes y Loreto en los primeros lugares, y a los departamentos de Tacna, Ayacucho, Lima, Moquegua en los últimos lugares.

*Anemia.* Desde el periodo 2004-2005 se ha reducido la prevalencia de la anemia en niños y niñas menores de 5 años, de 46% a 32.8% en el 2018, pero se encuentra todavía en niveles inaceptables, más aún cuando ésta se presenta casi en la mitad de los niños y niñas menores de 36 meses (INEI, 2018c). La anemia es mayor en los niños y niñas rurales, en la sierra y la selva. No se observan diferencias por sexo (41.6% en niñas y 45.4% en niños de 6 a 59 meses), (INEI, 2018c).

El Plan Multisectorial de Lucha Contra la Anemia<sup>3</sup> menciona que las principales causas de la anemia son el bajo consumo de hierro, la baja calidad de los alimentos y la elevada presencia de enfermedades infecciosas. Además, se destaca la prematuridad y bajo peso al nacer, la disminución de la lactancia exclusiva, baja adherencia a los micronutrientes, reducido acceso a atenciones prenatales, falta de agua segura y saneamiento, prácticas de higiene inadecuadas y desconocimiento.

*Desnutrición crónica infantil.* La tasa de desnutrición crónica infantil ha tenido una importante disminución en los últimos 15 años: de 24% de niños y niñas con desnutrición crónica el periodo 2004-2005 a 12.2% en el 2018 (INEI, 2018c). Dicha reducción se debió al desarrollo de diferentes intervenciones y programas sociales orientados a mejorar las condiciones de vida, tales como el acceso a agua y saneamiento, vacunas, control de crecimiento y desarrollo de niños y niñas, lactancia materna, entre otros (MINSA, 2014). En la tasa de desnutrición crónica no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres; no obstante, a pesar de la importante caída de la desnutrición el 2018, aún se encuentran diferencias entre el área urbana y rural, 7.3% y 25.7%, respectivamente (INEI, 2018c).

## PARTICIPACIÓN Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

Para la construcción de este subíndice se incluyeron tres indicadores: tasa de participación económica, ocupación en empleo formal e ingresos. El cálculo departamental de estos indicadores se encuentra en el [Anexo E](#). El subíndice revela que existen 12 departamentos debajo del promedio nacional, de ellos, cinco se encuentran en los últimos lugares de brechas de género en participación económica: San Martín, Callao, Ucayali, Moquegua y Pasco.

*Participación económica*<sup>4</sup>. Los factores que influyen en la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral son la mayor educación, el descenso de la fecundidad y la generación de empleos por el

---

<sup>3</sup> Decreto Supremo No 068-2018-PCM

<sup>4</sup> Se estima a través de la Tasa de Actividad (o de Participación). Es la proporción de la PEA (población económicamente activa) respecto de la PET (población en edad de trabajar). La tasa de actividad es el indicador que mide el grado de participación de la población en edad de trabajar en la actividad económica.

mejoramiento de la economía. Entre el 2008 y 2018 el PBI creció a un promedio de 4.8% y se estima que para el presente año la economía crecerá a un nivel menor a 2%. Sin embargo, en los últimos 10 años la participación económica de las mujeres, medida por las tasas de actividad, no ha variado, sino que se ha mantenido en promedio alrededor del 72 % a nivel nacional. Esta tasa alcanza el 81.5 % en hombres y 64% en mujeres (INEI, 2019c). La mayor tasa de participación femenina se encuentra en Apurímac, Huancavelica y Puno con tasas de participación de 77.6%, 79.1% y 74%, respectivamente (ver [Anexo E](#)).

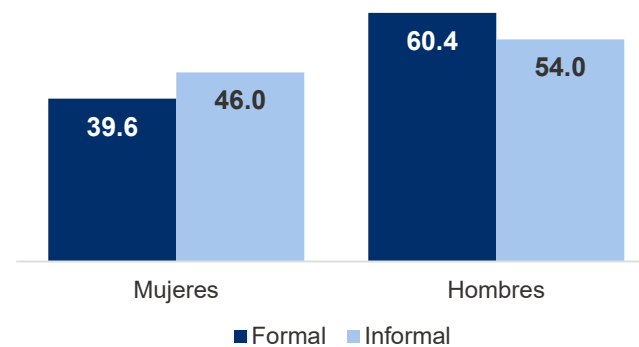
**Ocupación en empleo formal.** En el año 2018, la tasa de ocupación de las mujeres era de 44.2% del total de ocupados, 12 puntos porcentuales menos que los hombres, cuya tasa de ocupación llegó a 55.8%. Además de esta brecha, la calidad del empleo es peor en las mujeres: la tasa de empleo adecuado (por horas o remuneración) en las mujeres es de 40.4%, mientras que esta tasa en varones equivale a 62.2%.

Otro indicador de la calidad del empleo es la tasa de empleo formal e informal porque la precariedad del empleo afecta los derechos laborales e ingresos. En el nivel nacional, la tasa de empleo formal llega a 27.6% y la tasa de empleo informal a 72.4%. La informalidad es mayor en el área rural (96.6%), en la selva y sierra (84.9% y 83.2%, respectivamente), En la costa llega a 63.1%.

Las mujeres tienen una mayor tasa de empleo informal (75.3%) frente a los hombres (70.1 %). Según ramas de actividad, la mayor proporción de personas ocupadas en empleo informal se presenta en la agricultura, pesca y minería, así como en transporte (INEI, 2019 c).

Las tasas de empleo formal se presentan de manera diferenciada entre hombres y mujeres como se observa en el Gráfico 3: del total de ocupados formales, el 60.4% son hombres y 39.6% mujeres. En el ámbito del empleo informal, el 54% son varones y 46% mujeres.

Gráfico N° 3. Tasa de empleo formal e informal, 2018 (%)



Fuente: INEI, 2019 c

**Ingresos:** En los últimos 10 años la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene: en el 2007 las mujeres percibían el 72.8% del ingreso de los hombres y el 2018 la diferencia se mantiene en 72.5%. Es decir, las mujeres ganan 27.5% menos que los hombres (INEI, 2019a).

Según un estudio reciente, parte de esas diferencias salariales (2 puntos porcentuales) se explica por la experiencia laboral, las horas trabajadas y el área de residencia, pero otra parte (27 puntos porcentuales) tiene como causa las diferencias de género (MTPE, 2015).

Algunas razones que explican la brecha de género en ingresos (RIMISP, 2015) son las siguientes:

- La probabilidad de entrar al mercado de trabajo y con ello generar ingresos, disminuye cuando se tiene niños menores de 3 años y con la presencia de ancianos en el hogar, e incrementa cuando se tiene niños entre 3 y 6 años, se tiene más edad y mayor escolaridad.
- A diferencia de los hombres, «pertenecer a algún pueblo originario» tiene un efecto negativo, estadísticamente significativo, sobre el nivel de ingresos de las mujeres.

- c) El hecho de ser asalariado incrementa el nivel de ingresos tanto de hombres como de mujeres, a diferencia de ser independiente —no contar con un ingreso mensual fijo—.
- d) La brecha de ingresos de mayor magnitud se registra en territorios especializados en la industria de la manufactura (32%), mientras que la menor brecha se encuentra en territorios especializados en el sector servicios (21%). Es el caso de departamentos urbanos y costeros como Tumbes, Ica y Lambayeque, donde la brecha de género es más alta y ha aumentado respecto al 2012.

Recientemente, para cerrar las brechas de ingresos se emitió la ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres (Ley 30709 de noviembre 2017).

### **Diferencias salariales entre servidores y servidoras del sector público**

- Entre el 2004 y el 2017, en el servicio civil peruano los hombres han ganado en promedio, 14% más que las mujeres, lo cual se explicaría por el limitado y minoritario acceso de las servidoras civiles a las posiciones mejor remuneradas en el Estado.
- Las mayores brechas se encuentran entre los servidores varones y mujeres con educación secundaria, percibiendo los primeros en promedio 42% más que las mujeres del mismo grupo. En segundo lugar, se encuentra la brecha entre varones y mujeres con educación primaria (34%), seguida de la brecha entre hombres y mujeres con educación superior universitaria (17%) y superior no universitaria o técnica (14%). SERVIR, 2019.

## **EMPODERAMIENTO POLÍTICO**

En este componente se tomó en cuenta la participación política de las mujeres en el Congreso de la República, en el Gobierno Regional, Municipalidades Provinciales y Municipalidades Distritales. Se observa que la mayor participación política se presenta en los departamentos de Áncash, Amazonas, Loreto, Callao y Tumbes.

La Ley de Cuotas del año 2000 (Ley N° 27387) establece que en las listas de candidatos al Congreso se debe incluir un número de mujeres no menor al 30% del total. Si bien la población aprueba la cuota de género, esta no necesariamente se ve reflejada en la votación. El 74% de la población mayor a 18 años mostró un alto grado de apoyo a la cuota de género en las listas de candidatos (Carrión et al., 2015), y a fines del 2015, el 47% de la población urbana prefería una candidata para la Presidencia de la República (IPSOS PERÚ, 2015).

En las cuatro últimas elecciones el número de candidatas ha sido de acuerdo con la Ley, sin embargo, en el resultado no se ha logrado el 30% esperado (JNE, 2016). En las elecciones del 2000, el porcentaje de mujeres elegidas para el Congreso fue de 19%, que incrementó a 29% en el periodo 2006-2010, y disminuyó a 21 % en las elecciones para el periodo, 2011-2015. En las elecciones congresales para el período 2016-2021, se presentaron 888 candidatas, de las cuales se eligieron 37 para un total de 130 escaños congresales, lo que resulta en 28.5% de mujeres congresistas (JNE, 2016).

Según Zambrano y Uchuypoma (2015), existen diversas razones para explicar por qué no se alcanza el esperado 30%, tales como: la ausencia de normativas partidarias referidas a la promoción de la igualdad de género, el sistema del Jurado Nacional de Elecciones (JNE) que se aplica solo al momento de presentar las listas de candidatos y no luego de los procesos de exclusión, renuncia o tachas de candidaturas, y la aplicación del porcentaje según el número de candidatos asignado a cada distrito

electoral. Un dato importante es la ubicación de las candidatas en las listas, pues la probabilidad de ser elegida aumenta si se encuentra en los primeros lugares de la lista, y en las elecciones para el periodo 2016-2021, el 43 % de las candidatas estuvo ubicada en el tercio inferior de la lista (JNE, 2016).

Respecto a las elecciones en los Gobiernos Regionales para el periodo 2019-2022, se presentaron 736 candidaturas a gobernadores/as y vicegobernadores/as regionales, de los cuales el 17.8% (131) fueron de mujeres. También hubo 4,901 candidaturas a consejerías regionales y de ellas el 39.6% (1,941) fueron de mujeres. A nivel provincial, se presentaron 2,017 candidaturas a alcaldías provinciales, de las cuales el 9.9% (182) eran mujeres. A nivel distrital, se registraron 12,161 candidaturas a alcaldías distritales, de las cuales el 8.8 % (1,071) eran de mujeres.

Los resultados no favorecieron a ninguna mujer como gobernadora en los 26 gobiernos regionales. Para los cargos de vicegobernadores se eligieron 4 mujeres de un total de 25. Asimismo, del total de consejeros regionales (328), el 19.2% son mujeres. En las alcaldías provinciales, de un total de 196, se eligieron a 7 alcaldesas (3.6%) y de un total de 1,666 alcaldías distritales se eligieron a 81, lo cual representa el 4.9% (MIMP, 2019 c).

Tabla N° 2. Porcentaje de participación de mujeres elegidas como autoridades

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Congresistas 2016-2021	71.5	28.5	100.0
Gobernación regional 2019-2022	100.0	0	100.0
Vice gobernación regional 2019-2022	80.0	20.0	100.0
Consejería regional 2019-2022	80.8	19.2	100.0
Alcaldía provincial 2019-2022	96.4	3.6	100.0
Alcaldía distrital 2019-2022	95.1	4.9	100.0

Fuente: MIMP, 2019c

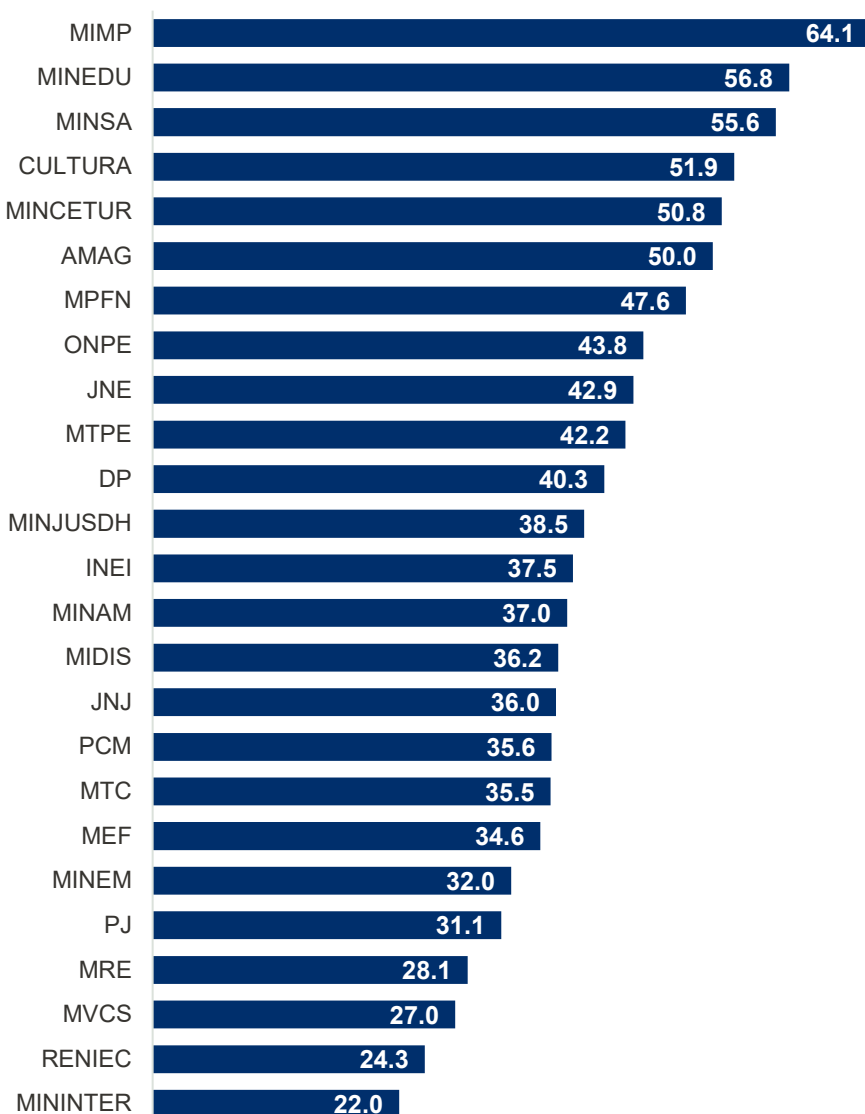
La situación descrita se puede explicar, como menciona Córdova (2018), por factores culturales, prejuicios y estereotipos que persisten. En general, señala el autor, existe una decepción de candidatas y exautoridades que asumieron cargos y sufrieron situaciones de discriminación y violencia en el ejercicio, mayor escrutinio en la gestión a través de los medios de comunicación y redes sociales y la persistencia de la carga familiar en manos de las mujeres. Otro aspecto que constituye una barrera para la participación política de las mujeres es el acoso político, la cual fue tipificada como una forma de violencia en el Plan Nacional contra la Violencia de género 2016-2021.

**Participación en cargos de decisión.** Las mujeres tienen poca participación en cargos de toma de decisiones en el sector público (y también en el privado, como se verá más adelante). Como se observa en el Gráfico 4, solo en cinco de 27 instituciones públicas del Poder Ejecutivo, Judicial y órganos autónomos, el porcentaje de las mujeres que tienen cargos de poder equivale a la mitad o más de los cargos.

Los tres ministerios donde se observa una mayor participación de las mujeres en cargos de poder son el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud, sectores sociales donde la participación de la mujer continúa siendo mayoritaria por la fuerte presencia de enfermeras y obstetras mujeres en el sector salud y de profesoras de inicial y primaria en el sector educación. Esta situación se ha mantenido estable durante los últimos siete años.

Cabe señalar que para promover la participación desde el año 2015 hasta la actualidad, el Ministerio de Salud y el Ministerio del Interior establecieron cuotas de género en los cargos de decisión. Sin embargo, en este último sector la presencia de mujeres en cargos de poder solo llega al 22%.

Gráfico N° 4. Mujeres en cargos de toma de decisiones, 2018



Fuente: MIMP, 2019c

Una forma de garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres es cumplir con la norma que formula la obligatoriedad de la existencia de lactarios cuando haya más de 20 trabajadoras en edad fértil<sup>5</sup>. En las entidades públicas, se incrementó el número de lactarios de 161 en el 2010 a 1,552 en el año 2018 (384 lactarios en las instituciones públicas y 1,168 en las privadas). Cabe señalar que, del total de lactarios, solo el 56% tiene reglamento de funcionamiento (MIMP, 2019c).

<sup>5</sup> Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896.

*Participación en organizaciones de la comunidad.* Existen pocos estudios que muestren la dimensión de la participación ciudadana en general y de las mujeres en particular. La ENAHO 2018 muestra que, a nivel nacional, el 30.4% de los cargos directivos son ocupados por mujeres, en mayor proporción en la zona urbana y la costa (Tabla 3).

Tabla N° 3. Porcentaje de mujeres en cargos directivos, 2018

ÁMBITO	%
Nacional	30.4
Urbano	31.5
Rural	16.8
Costa	34.9
Sierra	20.0
Selva	25.1

Fuente: ENAHO, 2018

## BRECHAS DE GÉNERO EN POBLACIÓN INDÍGENA

**HALLAZGO 2:** La población indígena de la Amazonía constituye un grupo tradicionalmente excluido económica, política y socialmente por el Estado peruano, por lo cual presenta mayores desigualdades socioeconómicas en comparación a la población no indígena. La exclusión y las desigualdades se manifiestan de manera diferenciada al interior de los grupos indígenas, siendo las mujeres las que muestran mayores desventajas.

El Censo de Población del 2017 da cuenta que el 0.8% de la población es indígena amazónico según la lengua materna aprendida en la niñez. En términos absolutos representan 212,823 personas a nivel nacional. La mayor presencia de los pueblos indígenas se encuentra en Ucayali (22.9% del total), Loreto (20.8), Amazonas (20.8%) y Junín (19.8%). En la Amazonía, el porcentaje de mujeres indígenas es ligeramente mayor que los varones (50.4% y 49.6%, respectivamente) y el mayor porcentaje de mujeres se encuentra en el grupo de edad de 15 a 24 años, representando el 19.1%.

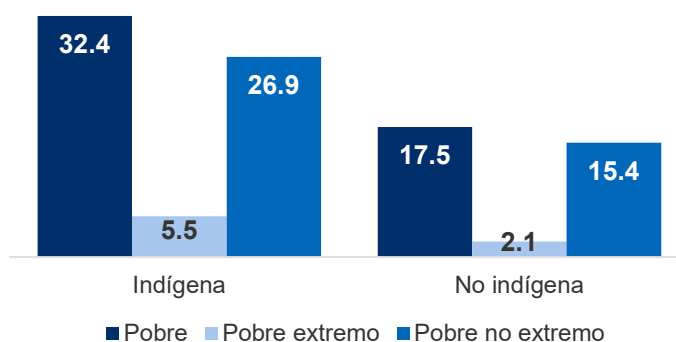
## SITUACIÓN DE POBREZA

El 32.4% de la población indígena es pobre (5.5% pobre extremo y 26.9% pobre no extremo), cifra que duplica la incidencia de la pobreza de la población con lengua materna castellano (17.5%), según INEI (2019a).

Las desigualdades se manifiestan en diferentes aspectos como la carencia del documento de identidad, mayor analfabetismo, menor nivel educativo, menor acceso a la salud o a un trabajo remunerado. Las causas son diversas, desde la ausencia o lejanía de los

servicios, la baja calidad de estos o la ausencia de políticas con enfoque intercultural. En esta situación, las mujeres indígenas son las que tienen mayores desventajas no solo frente a los hombres indígenas, sino a la población no indígena, lo cual profundizan la situación de exclusión de las mujeres.

Gráfico N° 5. Población indígena en situación de pobreza, 2018 (%)



Fuente: INEI (2019a)

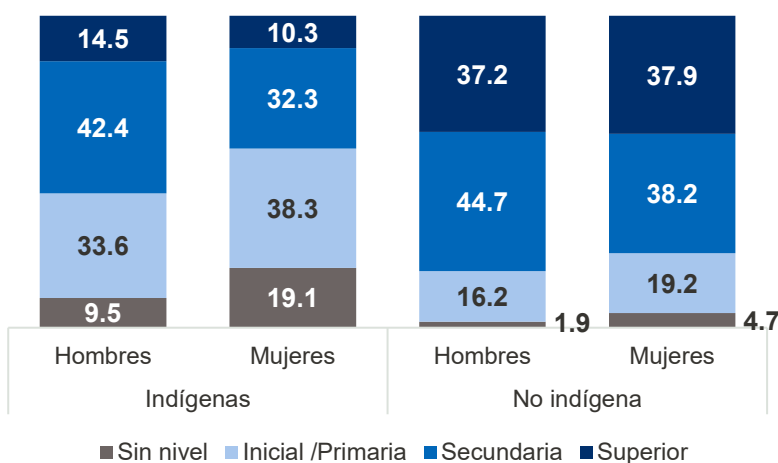
## TENENCIA DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD

El 84.2% de personas de 12 años y más que se autoidentificaron como indígenas de la Amazonía tienen DNI, en el caso de los varones este porcentaje llega a 84.7% y en las mujeres se presenta un porcentaje menor (83.7%). Un grupo de población no tiene ningún documento de identidad y de ellos el 58.7% son mujeres (INEI, 2018d).

## EDUCACIÓN

El analfabetismo alcanza a 15.9% de la población indígena, cifra cinco veces mayor a la población no indígena (3.9%). El analfabetismo es mayor entre las mujeres indígenas (21.2%) y no indígenas (5.5%). Del total de las personas que se autoidentificaron como indígena u originaria de la Amazonía de 15 y más años, el 19.1% son mujeres sin nivel educativo, cifra que duplica a los hombres indígenas sin educación (9.5%), es 4 veces más alta que el porcentaje de mujeres no indígenas sin nivel educativo y 9 veces más alta que los hombres no indígenas.

Gráfico N° 6. Población indígena por nivel educativo, 2018 (%)



Fuente: INEI (2019a)

El mayor nivel educativo alcanzado por las mujeres indígenas amazónicas es la primaria (37.9%), mientras que en el caso de los hombres indígenas es la secundaria (42.4%) (INEI, 2018d).

La asignación de las comunidades a las niñas y adolescentes de roles tradicionales como tareas domésticas o el matrimonio temprano o el temor de la violencia sexual que pueden sufrir al desplazarse a instituciones educativas lejanas, son algunas de las causas del abandono o deserción escolar. Además, otra de las causas del bajo nivel educativo de los indígenas en general y de las mujeres en particular es la poca oferta educativa especialmente de educación secundaria y que no se encuentra adecuada culturalmente. Si bien el 96.3% de las comunidades cuentan con institución educativa, solo el 23.5% tienen nivel secundario y el 70.5% no imparte educación intercultural bilingüe (INEI, 2018e).

## **SALUD**

Si bien el acceso a algún seguro de salud es mayor en la población indígena que la no indígena (80% y 70.3%, respectivamente), el porcentaje de mujeres indígenas con algún seguro de salud llega a 81.9%, mientras que los hombres 78.2% (INEI, 2018d). Tener un seguro no garantiza el acceso a la salud puesto que solo la tercera parte de comunidades indígenas (32%) cuentan con un establecimiento de salud y de ellos, el 92.3% son puestos de salud (INEI, 2018e), lo cual significa que no tienen médico.

El embarazo en adolescentes es un problema que se presenta con mayor frecuencia en las mujeres indígenas. La tasa de embarazo adolescente llega a 10.6% en el caso de las mujeres indígenas, muy superior que para los afrodescendientes (7.5%) y los blancos, mestizos u otros (5.8%) (BID-GRADE, 2019). El embarazo trae como consecuencia el abandono de la educación, por ejemplo. Cabe llamar la atención que, del total de nacimientos de madres menores de 15 años ocurridos en el país en el año 2017, el 29.5% fueron en Loreto, Ucayali y San Martín (INEI, 2019 f).

## **ACTIVIDADES ECONÓMICAS**

El trabajo remunerado tampoco es accesible para la población indígena y en peor situación se encuentran las mujeres: el 49% de los hombres indígenas tuvieron un trabajo por algún tipo de pago, este porcentaje apenas alcanza a 27% en el caso de las mujeres (INEI, 2017).

## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

En cuanto a la participación política, las mujeres pueden expresarse a través de diferentes organizaciones comunitarias, asociaciones que surgen por los programas sociales, movimientos indígenas u organizaciones políticas. El Censo de Comunidades Indígenas del 2017 revela que el 95.9% de los cargos de presidencia de comunidades indígenas son hombres y 4.1% son ocupados por mujeres.

Por otro lado, desde el 2002 en el Perú se aprueba el sistema de cuotas estableciéndose la presencia no menor de un 15% de representantes de las comunidades campesinas, comunidades nativas y pueblos originarios en las listas de postulantes a los consejos municipales provincial y regional de las circunscripciones que el Jurado Nacional de Elecciones haya definido previamente, en coordinación con el Ministerio de Cultura. Sin embargo, en la práctica, la cuota de representación no es cumplida por los partidos político y menos con representantes mujeres. Durante el periodo 2016-2021 solo hubo una mujer representante de las comunidades campesinas (Tania Pariona). En las elecciones regionales del 2018, el 45.6% de los candidatos a consejerías regionales y 23.5% a los consejos municipales eran indígenas en las provincias con obligación de considerar candidaturas indígenas. Sin embargo, el 74% se



encontraba en la segunda mitad de la lista, lo que redujo las posibilidades de ser elegidos. El 48.4% fueron mujeres. Fueron electos menos del 7% (JNE, 2018).

## **ACCESO A LA PROPIEDAD**

En el país no existe un registro oficial de comunidades (cantidad, ubicación, tamaño de tierras) lo cual dificulta su ordenamiento. Esta situación aunada a la promulgación de leyes y normas que flexibilizan el acceso a tierras rurales con fines de inversión económica pone en riesgo la conservación de los bosques y el entorno de las comunidades nativas de la Amazonía (Organizaciones Indígenas Nacionales del Perú, 2015). El último Censo da cuenta de 2,703 comunidades nativas en la Amazonia distribuidas en 11 departamentos (INEI, 2018e), pero no indagó su situación jurídica, puesto que esto corresponde a las Direcciones Regionales Agrarias, según las leyes vigentes.

El Censo de Comunidades Nativas da cuenta que del total de comunidades nativas el 77.1% tienen título de propiedad de sus tierras y el 22.8% no cuenta con este documento. Un avance importante en este proceso es el reconocimiento de una comunidad nativa como tal por la autoridad competente. En este sentido, el 62.7% se encuentran reconocidas por el Ministerio de Agricultura, 11.2% por el Gobierno Regional, 8.5% fueron reconocidas por el Proyecto Especial de Titulación de Tierras (PETT) y el 4.6% por el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI). Existe un 9,8% de comunidades nativas que no se encuentran reconocidas por ninguna entidad.

El Informe Alternativo del Cumplimiento de las Obligaciones del Estado Peruano del Convenio 169 de la OIT menciona que no existe una política nacional de titulación de tierras. Asimismo, denuncia que al igual que otros gobiernos, “el gobierno del expresidente Pedro Pablo Kuczynski, aprobó una serie de Decretos Legislativos y promovió leyes que afectaron los derechos de la propiedad comunal” (Grupo de Trabajo sobre Pueblos Indígenas, 2019, pp.19) dado que las normas, orientadas a reactivar la economía e impulsar las inversiones, debilitan los estándares ambientales y los derechos de los pueblos indígenas porque permiten agilizar los trámites para la transferencia de tierras.

El 2017, antes de la promulgación de estas leyes, el 29.9% de las comunidades nativas tenían conflictos: el 44.8% con otras comunidades nativas y/o campesinas, 27.4% con personas particulares, 14% con empresas madereras, 7.3% con empresas petroleras, 5% con empresas mineras y 1.6% con mineros informales (INEI, 2018e),

Los problemas de la titulación de las tierras comunales afectan a varones y mujeres por igual. Algunos obstáculos identificados para la titulación son (Defensoría del Pueblo, 2014):

- Carencia de información centralizada sobre el número de comunidades campesinas y nativas,
- Ausencia de una normativa integrada y actualizada en materia de reconocimiento y titulación de las comunidades, incluyendo la solución de controversias,
- Insuficiente personal capacitado y presupuesto,
- Limitada difusión de derechos,

## **ROL EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y TOMA DE DECISIONES**

En el ámbito de las comunidades nativas, las mujeres participan en las actividades reproductivas y productivas en los huertos familiares o comunitarios y en tareas de roza y quema, actividades de crianza

de ganado, agroforestería y productos forestales no maderables. Los hombres se dedican a la caza, el desmonte para la agricultura y la tala para el mercado comercial.

Las mujeres de comunidades nativas tienen poca autonomía para tomar decisiones como por ejemplo para visitar a familiares, amigos o parientes o en las grandes compras del hogar. En este último caso, el 60% de los varones son quienes toman esas decisiones, mientras que el 52% de las mujeres toman esa decisión. Las mujeres tienen mayor autonomía cuando las decisiones se refieren al ámbito tradicional y doméstico, como la preparación diaria de alimentos (82%), las compras diarias (51%) y el cuidado de la salud (42%).

## INTERCULTURALIDAD

Avances importantes normativos para la protección de los pueblos indígenas son la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural<sup>6</sup> y la Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios<sup>7</sup>, vigente desde el 2011 y su Reglamento<sup>8</sup>. Esta Ley establece el derecho a la consulta de los pueblos indígenas u originarios de forma previa sobre las medidas legislativas o administrativas que afecten directamente a sus derechos colectivos, sobre su existencia física, identidad cultural, calidad de vida, o desarrollo. También corresponde efectuar la consulta respecto a planes, programas y proyectos de desarrollo nacional y regional que afecten directamente estos derechos. La consulta es implementada de forma obligatoria solo por el Estado. Entre el 2013 al 2017 se han realizado 33 procesos de consulta previa concluidos exitosamente, los cuales han involucrado a más de 30 pueblos indígenas, en aproximadamente 1,000 localidades indígenas.

Asimismo, el sector salud emitió la Política Sectorial de Salud Intercultural<sup>9</sup> y el sector educación aprobó la Política Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe<sup>10</sup> y el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021<sup>11</sup>. Sin embargo, su implementación es lenta, demuestra descoordinaciones entre sectores y la ausencia de presupuesto (Grupo de Trabajo sobre Pueblos Indígenas, 2019).

Cabe señalar que el Ministerio de Cultura ha formulado diferentes normas orientadas a proteger a los pueblos indígenas en situación de aislamiento y contacto inicial, como son la Ley N° 28736, Ley para la protección de pueblos indígenas u originarios en situación de aislamiento y en situación de contacto inicial y su Reglamento<sup>12</sup> y, normas para la categorización de diferentes reservas indígenas.

## BRECHAS DE GÉNERO EN POBLACIÓN LGTBI

---

**HALLAZGO 3:** La población lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual (LGBTI) se encuentra desprotegida en el ejercicio de sus derechos, lo incrementa su situación de exclusión.

---

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 003-2015-MC

<sup>7</sup> Ley N° 29785

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 001-2012-MC

<sup>9</sup> Decreto Supremo N° 016-2016-SA de abril 2016

<sup>10</sup> Decreto Supremo N° 006-2016-MINEDU de julio 2016

<sup>11</sup> Resolución Ministerial N° 629-2016-MINEDU

<sup>12</sup> Decreto Supremo N° 008-2017-MC y Decreto Supremo N° 008-2016-MC

La población LGTBI está casi ausente de las políticas peruanas por lo que se encuentran desprotegidos en el ejercicio de sus derechos. A esto se agrega la discriminación y estigmatización por su orientación sexual tanto de sus familias, la población en general y algunas autoridades, con lo cual se incrementa su vulnerabilidad de los derechos básicos a la identidad, la salud, la educación, el trabajo y la participación política.

El 56.5% de la población LGTBI siente temor de expresar su orientación sexual y/o identidad de género. El principal motivo es el miedo a ser discriminado y/o agredido (72%), temor a perder a la familia (51.5%), perder el trabajo (44.7%) y no ser aceptado por los amigos (33%). Un porcentaje de alrededor del 14% expresó su temor a perder el lugar donde vive o, a no conseguir lugar donde vivir (INEI, 2018a). La discriminación está casi normalizada en el país y se percibe que los grupos poblacionales más discriminados en el país son las personas homosexuales, trans y bisexuales, así como las personas con VIH o sida (71% y 70% respectivamente), según MINJUSDH (2019), situación que nos muestra además el estigma que tienen estas minorías.

Estudios realizados dan cuenta que las instituciones educativas no son lugares seguros para los adolescentes LGTB y menos para las personas transgénero, debido a la situación de violencia y discriminación que sufren, lo cual incrementa su vulnerabilidad al consumo de drogas y alcohol, ausentismo o abandono escolar y bajo rendimiento escolar (Cuba y Osoreo, 2017). De otro lado, un estudio sobre clima escolar da cuenta que el 70.1% de estudiantes LGBT se siente inseguro en el colegio debido a su orientación sexual y el 29.3% debido a su expresión/identidad de género. Además, el mismo estudio destacó que el 71.9% sufre acoso verbal con frecuencia debido a su orientación sexual y el 58.3% debido a su expresión/identidad de género (PROMSEX, 2016).

La Defensoría del Pueblo (2016) da cuenta que la población LGTBI no acude a los servicios de salud debido a la discriminación de parte de los profesionales de la salud, la mala atención y la falta de protocolos para la atención diferenciada. El énfasis de los programas de salud desarrollados para este grupo de población son los de prevención y control de las ITS, VIH/SIDA.

Uno de los problemas de la población LGTBI es el reconocimiento de los derechos a la identidad especialmente de las personas transgénero, debido a los trámites judiciales largos y engorrosos para el cambio de identidad y adquisición del documento de identidad. Esta situación trae como consecuencia, que la mayoría de las personas trans se encuentren indocumentadas (Defensoría del Pueblo, 2016).

Otro problema que afronta la población LGTBI es la ausencia de legislación adecuada que reconozca las uniones civiles de personas del mismo sexo. Después de una amplia discusión en el Congreso sobre el tema en años pasados recientes, la discusión quedó sin concluirse debido a la oposición de grupos conservadores.

En cuanto a la participación, en el país existen algunas organizaciones de activistas que tienen alrededor de 30 años, como el MHOL, APLHO, GALF y CHERL de Iquitos. Hasta los inicios del presente siglo, la lucha de esos movimientos era por una autoconciencia y también por la prevención del VIH/SIDA. Posteriormente se formaron redes de organizaciones que realizaron diversas actividades de visibilización, pero surgieron tensiones entre las organizaciones de Lima y las de regiones, las tensiones entre identidades y entre generaciones, lo cual llevó a la dispersión de las organizaciones. Más recientemente han logrado articularse en torno a algunas protestas o apoyos a propuestas congresales sobre la unión civil. Han surgido organizaciones en Lima y regiones con agendas propias alrededor de la identidad de género (Andia, 2018).

Desde el año 2006 se observa una participación política de las personas LGTBI de manera constante, así como la inclusión de propuestas específicas por los partidos políticos. Entre el 2010 y 2016, hubo 24 candidaturas abiertamente LGTBI que postularon a procesos electorales (11 en elecciones subnacionales y 13 en elecciones generales). La gran mayoría de las candidaturas postularon a cargos públicos como miembros de partidos de izquierda. De ellos salieron elegidos 2 para el Congreso y 2 como regidores. En las elecciones del año 2016, 8 de 19 partidos políticos tuvieron propuestas orientadas a este grupo de personas en sus planes de gobierno, aunque muchas veces en las campañas se mostraron “heterosexuales” para evitar el rechazo (Alza, 2917).

En los últimos años se han dado avances importantes en políticas inclusivas que reconocen a la población LGTBI como un grupo vulnerable de especial protección como el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016 – 2021, el Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021 y la Ley 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Pero, en general, existe una situación de invisibilidad y desprotección a la población LBTBI debido a que muchas instituciones estatales no comprenden la importancia de generar políticas inclusivas y no discriminatorias.

## BRECHAS DE GÉNERO EN POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD

**HALLAZGO 4:** Persisten brechas entre las personas con discapacidad en el ejercicio de los derechos a la salud, la educación y la participación laboral, encontrándose las mujeres en mayor desventaja, especialmente en las zonas rurales.

La población con alguna discapacidad representa el 10.3% de la población del país, lo que representa en términos absolutos un total de 3,209,261 personas. De ese total, se presenta un mayor porcentaje de mujeres con alguna discapacidad que de varones (el 43.3% es hombre y el 56.7% mujer). (INEI, 2019b).

A nivel geográfico, el 31.2% de la población con discapacidad vive en la Provincia de Lima. La diferencia se ubica en cuatro grupos de departamentos: población entre 5.0% y 5.4% (Piura, La Libertad, Puno y Arequipa); población con discapacidad entre 3% y 4.9% (Resto de Lima, Cusco, Junín, Áncash, Lambayeque, Cajamarca, Callao. Un tercer grupo con valores entre 1.0% y 2.9% (Ica, San Martín, Loreto, Huánuco, Ayacucho, Apurímac, Ucayali, Tacna, Amazonas y Huancavelica). Finalmente, el grupo con menos del 1% de personas con discapacidad (Pasco, Tumbes, Moquegua y Madre de Dios). La discapacidad más frecuente es la dificultad de la visión (48.3%), le sigue las dificultades para moverse o caminar/usar brazos y piernas (15.1%), las dificultades de la audición (7.6%) (INEI, 2019b).

Si bien existen avances normativos orientados a la protección de los derechos, subsisten brechas en el ejercicio de derechos a la salud, educación y participación laboral, teniendo mayor desventaja las mujeres y del área rural.

El analfabetismo entre personas con y sin discapacidad muestra brechas de acceso a servicios educativos, que se profundizan cuando se analizan de manera diferenciada por sexo. Las mujeres con discapacidad son las que muestran un porcentaje más elevado de analfabetismo que sus pares sin discapacidad o que los hombres con o sin discapacidad. Las diferencias entre hombres y mujeres muestran que las mujeres con discapacidad se encuentran en desventaja en el nivel educativo: 16.7% no tiene nivel educativo, mientras este porcentaje llega a 9.1% en los hombres.

Gráfico N° 7. Analfabetismo de la población con discapacidad,



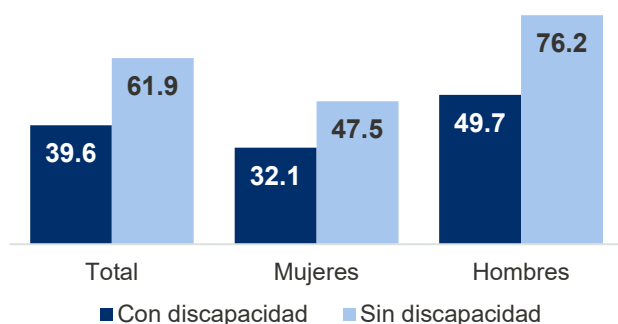
Fuente: INEI (2019b)

Asimismo, en el nivel de educación básica, los hombres con discapacidad alcanzan un nivel mayor que las mujeres: 35.7% y 33.2% de hombres y mujeres en el nivel de primaria, respectivamente. Los hombres con discapacidad en el nivel de secundaria representan el 30.3%, mientras las mujeres el 27.4% (INEI, 2019b).

Respecto a la asistencia escolar, se observa que el 81.6% de la población de 3 años y más con alguna discapacidad no asiste a algún centro de estudios. El porcentaje entre la población sin discapacidad es menor llegando a 64.6%. La diferencia por sexo muestra que el porcentaje de mujeres con discapacidad que no asisten a un centro de estudios es mayor que los hombres con discapacidad (83.2% y 79.4%, respectivamente (INEI, 2019b)). La falta de acceso a la educación tiene diferentes causas, entre ellas la dificultad de las instituciones educativas para atender adecuadamente a los niños, niñas y adolescentes con discapacidad “debido a la falta de infraestructura accesible, la limitada colaboración de los Servicios de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de las Necesidades Educativas Especiales, así como la falta de materiales y recursos educativos” (Defensoría del Pueblo, 2019, pp.10). También se presenta discriminación que se manifiesta de diferentes maneras como rechazar o condicionar la matrícula, no realizar adaptaciones pedagógicas y curriculares, imposición de sanciones o la ausencia de estrategias que eviten las agresiones entre compañeros (Defensoría del Pueblo, 2019).

Otra brecha que se observa entre las personas con y sin discapacidad, son las menores tasas de actividad en las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, esto es cuando se encuentran empleados o buscaron empleo activamente en el periodo de referencia del censo (Gráfico N° 8). La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es de 32.1%, menor que la tasa de actividad de los hombres con discapacidad en 17.6 puntos porcentuales. En el área rural, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad llega a 21.3%. Si se compara la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad respecto a los hombres sin discapacidad, la tasa de actividad de éstos últimos es mayor en más del doble (INEI, 2019b).

Gráfico N° 8. Tasa de actividad de la población con discapacidad,



Fuente: INEI (2019b)

En cuanto a los avances normativos, si bien en las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento 2018-2021 (Decreto Supremo N° 056-2018-PCM) no se hace una mención explícita de las personas con discapacidad, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables aprobó la Matriz de Metas e Indicadores de Desempeño de las Políticas de Obligatorio Cumplimiento del ámbito del sector (Resolución Ministerial N° 039-2018-MIMP) en la que se incluye cuatro objetivos orientados a las personas con discapacidad.

Otros avances destacables son: la promulgación del Decreto Legislativo 1384 de 2018 que modifica el Código Civil para que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos de manera autónoma y en igualdad de condiciones, sin necesidad de que alguien las represente. Asimismo, en el 2018 se aprobó el Plan Nacional de Accesibilidad 2018-2023 (aprobado por Decreto Supremo N° 12-2018-VIVIENDA) cuyo objetivo se orienta a mejorar las condiciones de accesibilidad en el entorno urbano, las edificaciones, el transporte y las comunicaciones, en beneficio de las personas con discapacidad y otras personas con condiciones de movilidad reducida.

Asimismo, desde el 2015 funciona el programa Pensión para personas con discapacidad severa y situación de pobreza - Programa CONTIGO, el cual otorga una pensión no contributiva para mejorar su calidad de vida. El monto transferido a los usuarios de manera bimestral es de 300 soles (alrededor de US\$ 90). En la actualidad solo atiende a un total de 19,833 personas, lo cual representa el 15.4% de la población objetivo (Hurtado, 2019).

## BRECHAS DE GÉNERO EN LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA

**HALLAZGO 5:** Las mujeres migrantes venezolanas son más vulnerables que los hombres porque necesitan sobrevivir y satisfacer sus propias necesidades en Perú, así como las necesidades de sus familias en Venezuela.

Entre el 2014 y hasta fines del mes de octubre 2019, en el país había 863,613 refugiados y migrantes de Venezuela. De ellos, 568,973 cuentan con permisos de residencia y de estancia regular y 377,047 personas estaban con solicitud de condición de refugiado (ACNUR). Los datos de las personas que gestionaron su Permiso Temporal de Permanencia entre febrero 2017 y noviembre 2018 dan cuenta que el 56.8% son varones y el 43.2% son mujeres, la mayoría son jóvenes (43.1% tienen entre 20 y 29 años y el 28.8% entre 30 y 39 años) y con un nivel educativo de secundaria a más (37.2% tiene secundaria y 33.2% superior). El 88.6% reside en Lima Metropolitana y los departamentos costeros.

Los principales problemas que afronta la población migrante venezolana es la informalidad y precariedad en el trabajo (46% se dedica al trabajo ambulatorio), ingresos menores al mínimo legal y extensas horas de trabajo (IDEHPUCP, 2019).

ACNUR (2019) identifica que el 21% de los miembros de las familias tienen necesidades de protección específicas: adultos mayores (23%), mujeres embarazadas o lactantes (15%), personas en condiciones médicas o críticas (10%), niños, niñas y adolescentes separados o no acompañados (3%) y personas con discapacidad (3%). Asimismo, identifica tres necesidades prioritarias: acceso a trabajo, acceso a alojamiento y a la salud. El 35% de entrevistados manifestaron que los obstáculos para encontrar alojamiento fueron el rechazo por ser extranjero, la falta de recursos y otros (entre ellos “tener niños”). El 49% de niños y niñas no acceden a la educación debido a los diversos documentos que les exigen.

Las mujeres se encuentran en una situación de alta vulnerabilidad en diferentes aspectos (Koechlin y otros, 2019, IDEHPUCP, 2019):

- Brecha salarial de las migrantes mujeres en relación con sus pares hombres.
- Permanente acoso sexual e intentos de violación en el centro de labores o en el comercio ambulatorio.
- Preferencias de contratar en actividades de servicio y atención a clientes, con evidente connotación sexual.
- Algunas mujeres se dedican al trabajo sexual como trabajo de supervivencia y éste es muy riesgoso por las condiciones de precariedad en el cual se ejerce.
- Las mujeres son vulnerables a ser víctimas de trata de personas o trabajo forzoso mediante avisos engañosos.

Otras situaciones de vulnerabilidad identificadas de un grupo de migrantes que solicitaron atención a la Superintendencia de Migraciones en el 2017 (el 60% fueron mujeres venezolanas) da cuenta de las siguientes situaciones de vulnerabilidad de las mujeres en mayor medida que a los varones (Migraciones, 2018):

- El 59% eran migrantes irregulares porque ingresaron al país sin control migratorio.
- El 65% eran pobres o en pobreza extrema (frente a un 35% de varones).
- El 58% era menor de edad.
- El 84% fue víctima de violencia familiar.

Además de la situación señalada, en el país se presentan prácticas de xenofobia que vulneran el ejercicio de los derechos. En una encuesta realizada (PUCP-IOP, 2018) se da cuenta que el 37% de la población de 18 años y más califica como “malo” y “muy malo” el impacto que tienen los inmigrantes en el desarrollo del Perú, percepción que aumenta en los estratos socioeconómicos más bajos.

La misma fuente menciona que los encuestados consideran que los efectos de la inmigración han sido en la competencia por puestos de trabajo, el aumento del desempleo, la generación de conflictos sociales y el incremento de la criminalidad.

# RESTRICCIONES DE GÉNERO EN SECTORES DE INTERÉS

**HALLAZGO 6:** La división del trabajo por sexo es la principal limitación basada en el género para la participación equitativa y el acceso a las mismas oportunidades en los sectores económico, político y social.

La división sexual del trabajo asigna a hombres y mujeres roles diferenciados sobre la base del género. Estos roles, determinados socialmente, tienen efectos en el tipo de actividad y en la valoración del esfuerzo que hacen tanto hombres como mujeres. De esta manera, la actividad productiva que se realiza en el mercado, rol generalmente asignado a los hombres, tiene un valor de cambio expresado en el precio del factor trabajo (salario). Por otro lado, la actividad reproductiva que se desarrolla en el espacio doméstico, asignada casi exclusivamente a las mujeres, no tiene un valor en el mercado. Por lo tanto, se genera dependencia económica, patrones de asimetría en el intercambio y relaciones de poder, y subordinación que afecta a mujeres y hombres.

*“La carga de trabajo doméstico y de cuidado es un factor estructural de la desigualdad de género que restringe notablemente la posibilidad de las mujeres de contar con ingresos propios, tener acceso a la protección social y participar plenamente en la política y la sociedad” (ONU Mujeres, 2015).*

Por ello, es importante reconocer que el trabajo doméstico no remunerado constituye un aporte a la economía de un país. En el Perú se ha medido el valor económico del tiempo que asignan hombres y mujeres a la producción de servicios en el hogar, tales como el cuidado de niños y niñas, personas adultas mayores o enfermas, así como la preparación de alimentos y el mantenimiento de los hogares. Este ha sido valorizado en 20 % del PBI y en 66 % de las remuneraciones que reciben los hogares. El último dato disponible da cuenta que las mujeres han contribuido con 70 % de dichos montos (INEI, 2016a).

*“A pesar de que las mujeres trabajan más en el espacio doméstico, este es un trabajo invisibilizado”.* (Funcionaria del Centro de Emergencia Mujer de Satipo, 2016).

Este aporte representa un ahorro implícito para el hogar, permite un mayor consumo y facilita la participación laboral de los otros miembros de la familia. Pero al mismo tiempo es un indicador de inequidad, pues la carga de tareas domésticas en las mujeres limita su acceso a la educación y a un empleo de calidad y remunerado. En el Perú, las mujeres de la población rural, que no tienen educación o solo han alcanzado el nivel primario, y las mujeres de la Amazonía tienen la mayor carga de trabajo doméstico no remunerado. Asimismo, las mujeres casadas y en convivencia aportan con el trabajo doméstico 2.4 y 5.4 veces más, respectivamente, que las mujeres solteras.

## CADENAS DE VALOR EN LA AGRICULTURA

### A.) DIVISIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO POR GÉNERO: CACAO

El estudio de Imburgia y Barrera (2010) sobre la caracterización del género en las cadenas de valor agrícolas señala que el cultivo de cacao se adapta muy bien a la mano de obra familiar femenina debido a que no requiere esfuerzos físicos importantes. Es más, el cultivo tiene requerimientos de trabajo suave durante casi todo el año y muchas de las actividades, tales como vivero, injerto y postcosecha, pueden desarrollarse cerca de la vivienda familiar.



El Gráfico N° 9 muestra los roles diferenciados por género en cada eslabón de la cadena de valor, donde la mujer participa en todas las actividades del itinerario técnico del cacao. La compra de insumos, preparación y aplicación de abono se realizan de forma compartida por el hombre y la mujer. Las labores que realiza la mujer, sobre todo en el eslabón de preparación de insumos, no son valoradas porque representan una extensión del trabajo doméstico que realizan en la chacra. El hombre, por lo general, está a cargo de actividades que requieren mayor esfuerzo físico, tales como la preparación del terreno, poceado, deshierbe y preparación de microrellenos. También suele tener una mayor participación que la mujer en las gestiones comerciales.

Bajo el supuesto de que el itinerario técnico del cacao fuese realizado por trabajadores contratados, el aporte de la mujer para producir una hectárea por año equivaldría a 57 salarios, en tanto que el del hombre a 93 salarios. No se conoce al detalle las tareas que realizan las mujeres y los hombres en cada momento de la cadena, lo que permitiría visibilizar y diferenciar aquellas que son efectivamente remuneradas de las que no lo son<sup>13</sup>.

Gráfico N° 9. Roles de Género en la Cadena de Valor del Cacao



Fuente: USAID, 2016.

El estudio realizado por ACP, 2018 da cuenta de que la mayoría de las mujeres cacaoteras se dedican principalmente a la cosecha, a despulpar los frutos del cacao, a deschuponar, a la injertación, al deshierbo, poda y abonamiento. Pero combinan estas actividades con otros cultivos como el arroz, la palma y frutas (plátano, mandarinas, naranjas y manzanas), la crianza de cuyes, ganado, gallinas ponedoras, conejos y a la venta de frutas en el mercado. Sin embargo, este trabajo no es reconocido como tal, sino como actividades de apoyo a la pareja.

Tanto en las actividades agrícolas como en las del hogar está presente la división sexual del trabajo. Los hombres se dedican a actividades más arduas como la poda de altura, deshierbar o realizan trabajo cuando es un terreno tiene desniveles. Las mujeres no intervienen en esas labores y de realizarlas, piden ayuda. Las mujeres se dedican a las actividades de cosecha y los hombres no se dedican a esta tarea por

<sup>13</sup> La información para el gráfico de las cadenas de valor de café y cacao fue tomada de Imburgía & Barrera (2010), basado en información de personal técnico del Programa de Desarrollo Alternativo y algunas entrevistas a hombres y mujeres dedicados a estos cultivos en Aguaytía, Irazola, Tingo María, Tarapoto, Lamas, Juanjui.

considerarla femenina. Algunas veces los varones imponen las tareas de cada miembro de la familia y no toman en cuenta la opinión de la mujer.

Además de las actividades agrícolas, las mujeres se encargan de las tareas de hogar y reciben poca ayuda de los hijos hombres y de la pareja. Ellas justifican esta ausencia por el trabajo físico que realizan y opinan que es una división equitativa de las labores.



## B.) DIVISIÓN DEL TRABAJO PRODUCTIVO POR GÉNERO: CAFÉ

De acuerdo con el estudio citado, la mujer participa en la mayor parte de las actividades del itinerario técnico del café, salvo en la limpieza y preparación del terreno, tareas que suelen ser realizadas por los varones de la casa o bien por mano de obra externa masculina. Algunos trabajos son realizados con mayor presencia de mano de obra familiar femenina, como el cuidado del vivero y cosecha (*porque son "más suaves"*). Otras tareas se realizan en forma compartida por el varón y la mujer, como son compra de insumos, preparación y aplicación de abonos. El empleo externo se contrata principalmente para la preparación de terreno, alineado y poceado, cultivo (deshierbe) y cosecha; esto último, durante las épocas de mayor producción. En las épocas de menor producción, las mujeres participan en las pasadas sucesivas durante la cosecha selectiva.

Debido a la estacionalidad de las labores del café, las mujeres cuentan con tiempo para dedicarse a otras actividades, como la producción de flores tropicales o el tostado y venta de café artesanal. Cuando las mujeres no tienen pareja o carecen de apoyo masculino, ellas asumen la mayor parte del itinerario técnico. Cuando cuentan con ingresos suficientes, suelen contratar mano de obra masculina para los trabajos más pesados.

El Gráfico N° 10 presenta las actividades realizadas por hombres y mujeres en la cadena de valor del café orgánico. Si estas actividades fuesen remuneradas, las mujeres recibirían el equivalente a 73 jornales, y los hombres, a 166. Aquí tampoco se conoce cada tarea realizada por mujeres y hombres al interior de los eslabones de la cadena, lo que permitiría identificar cuáles son efectivamente remuneradas.

Gráfico N° 10. Roles de Género en la Cadena de Valor del Café Orgánico

	Insumos	Producción	Cosecha y Poscosecha	Acopio	Comercialización	Porcentaje (%)
 MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtención de semillas</li> <li>mantenimiento de viveros</li> <li>Obtención de plantones</li> <li>Preparación del terreno y diseño del cultivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abono</li> <li>Poda</li> </ul>	Cosecha de café y plantas que acompañan (trabajo familiar)	Selección de categorizar grano de café (trabajo familiar)		31%
<b>Jornales</b>	<b>16</b>		<b>57</b>			<b>73</b>
 HOMBRES	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación del terreno</li> <li>Diseño del cultivo</li> <li>Instalación del vivero</li> <li>Obtención de plantones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuidado de las plantas</li> <li>Deshierbe</li> <li>Abono</li> <li>Poda</li> </ul>	Molido y despulpado	Decisión a quien vender	Transporte y venta	69%
<b>Jornales</b>	<b>35</b>		<b>131</b>			<b>166</b>

Fuente: USAID, 2016.

Un estudio realizado en Ucayali, San Martín y Huánuco (CAFE, 2018) confirma la situación señalada, donde el modelo patriarcal y la división sexual del trabajo ocasionan una menor participación económica de las mujeres. Las principales inequidades de género identificadas fueron:

- La posición de la mujer es de subordinación respecto al varón.
- Las familias involucradas en el proyecto reproducen un modelo vigente de exclusión patriarcal, que legitima el poder y la autoridad de los varones sobre las mujeres.
- Las familias apuestan por la educación de sus hijos e hijas y no hay indicios de que se discrimine a las hijas mujeres en este intento.
- Un importante elemento transversal en sus vidas es la religión –sobre todo el credo evangélico- a la que varones y mujeres consideran fuertemente transformadora en diversas áreas: relaciones de pareja, salud, protección, producción, etc.
- La carga total de trabajo femenina es mayor a la masculina. Las mujeres aportan un importante ingreso económico al hogar, el mismo que se encuentra invisibilizado por varones y mujeres.
- El varón hace uso frecuente de la fuerza para imponer el control, hecho que está naturalizado en varones y mujeres, que ven una amenaza en las nuevas leyes de protección de la mujer, al considerar que la ha impulsado a una suerte de “libertinaje” que las exonera de la realización efectiva de su rol reproductivo, haciendo tambalear a las familias, que finalmente basan su estabilidad en dicho rol y en que éste se desenvuelva de acuerdo con lo tradicionalmente aceptado.
- Las mujeres justifican la violencia ejercida sobre los hijos e hijas, como elemento formador, porque así fue vivido por ellas también. Esta violencia considerada como “necesaria” en el imaginario, seguramente se extiende a todos los integrantes de la familia.

## RECURSOS HÍDRICOS Y GÉNERO

Tanto las mujeres como los hombres desempeñan roles distintos en la gestión y uso de los recursos hídricos. El 64 % de las mujeres asume la provisión de agua para sus familias (BID, 2016) y son las principales usuarias del agua para consumo doméstico, agricultura de subsistencia y saneamiento. El cambio climático y la menor disponibilidad de recursos hídricos provocará que mujeres y niñas dediquen cada vez más tiempo y esfuerzo en el suministro de agua para sus hogares, lo que aumentará la carga de trabajo doméstico (MINAM / MIMP, 2016).

Las mujeres tienen una participación mínima en los niveles de decisión, donde se definen las políticas sobre gestión de recursos hídricos. Esta menor representación está vinculada a la tenencia de tierras (MINAM, FAO y MIMP, 2015), al menor acceso al conocimiento y a la tecnología para el manejo de recursos hídricos. En el país existen 3 314 Comités de Regantes, donde las mujeres representan el 5 % de los participantes (MIMP, 2016).

Un estudio realizado (FOREST TRENDS, 2019) sobre las brechas de género y los recursos hídricos mencionan que tanto mujeres como hombres mantienen la infraestructura natural, pero las tareas son asignadas según los roles de género. "la concepción de superioridad masculina sobre la femenina que se traduce en asignar a los hombres las tareas que implican mayor fuerza física, reconocimiento social y control de los recursos, y a las mujeres aquellas tareas que por implicar menor fuerza se consideran subsidiarias y de apoyo a las tareas masculinas y están fuertemente relacionadas con el rol reproductivo y de cuidado, que además de limitar la disposición de tiempo para ampliar oportunidades económicas

fuera del hogar, no tienen reconocimiento social y mucho menos económico" (FOREST TRENDS, 2019, pp. 2). Los autores mencionan que, a pesar de los cambios que ocurren en el campo debido a la migración estacional masculina que produce que las mujeres asuman la representación familiar, comunal o de organizaciones sociales y productoras y también los roles relacionados a la infraestructura natural, se observa una invisibilidad en los espacios de decisión.

Las mujeres se encuentran invisibilizadas en la gestión de los recursos hídricos: solamente en 1 de 20 espacios de decisión (gestión de recursos hídricos y organizaciones de usuarios de agua), las mujeres superan el 50% de los puestos y en 3 de 20 espacios de decisión, las mujeres tienen una representación del 30% (FOREST TRENDS, 2019).

Una informante coincide con lo señalado: las brechas de género en educación afectan el acceso a la tierra y al agua y, en última instancia, la propiedad de estos elementos es fundamental para la participación. Las mujeres se encuentran subrepresentadas en las organizaciones de usuarios del agua o de gestión de recursos hídricos, no toman decisiones y están invisibilizadas. Esta situación es contraria a sus roles de gestión de infraestructura natural y de recursos hídricos para la agricultura y ser la principal responsable de la provisión de agua para uso doméstico.

## BOSQUES Y GÉNERO

El Perú cuenta con 73,498.120 millones de hectáreas de bosques, ocupando el noveno lugar en el mundo en términos de la cobertura forestal y el segundo lugar entre los países amazónicos. 73% de la superficie de bosques del país están en la selva baja y 21% en la selva alta, zonas de intervención de USAID.

Tanto hombres como mujeres tienen roles diferentes en el manejo, acceso y uso de los productos del bosque. El Plan de Acción de Género y Cambio Climático 2016 (PAGCC) señala que los hombres trabajan en el bosque en la comercialización de productos maderables, mientras que las mujeres se dedican al uso y manejo de los productos forestales no maderables (leña, medicina, forraje y fertilizante natural), con fines de subsistencia, alimentación, pequeña agricultura y cuidado de la salud. Dentro del manejo de productos forestales no maderables, la división del trabajo por género asocia a las mujeres con actividades de usos múltiples, de pequeña escala, locales e informales (Schimick y Arteaga 2015, pp.18).

*“El trabajo forestal es un trabajo de machos” (Informante de Pucallpa)*

En el Perú no se cuenta con datos precisos sobre la participación de mujeres y hombres en las actividades forestales de menor y mayor escala, lo que dificulta tener un diagnóstico sobre el aporte de hombres y mujeres a la cadena de valor forestal. El Gráfico N° 11 muestra los roles diferenciados y la mayor dependencia del ingreso de las mujeres respecto a las actividades forestales no maderables.

## Gráfico N° 11. Roles de género en la actividad forestal



Fuente: MINAM-MIMP, 2016.

Las mujeres tienen un conocimiento muy especializado de los bosques en cuanto a la diversidad de especies y usos para diversos fines, así como una buena comprensión de las prácticas de conservación. Los hombres, por lo general, al percibir ingresos económicos a partir de las actividades forestales maderables (tala de árboles) tienen menos incentivos para participar en acciones de conservación. Estas diferencias permiten determinar el grado de vulnerabilidad y la capacidad de respuesta de mujeres y hombres a los impactos del cambio climático (MINAM, 2016).

Las entrevistas realizadas confirman que existe una mayor participación de los varones en las actividades maderables y de las mujeres en las actividades no maderables. En las tablas siguientes se resume el rol de las mujeres en la cadena productiva de los productos maderables y no maderables. En el primero se observa que esta actividad es considerada como “masculina” y tiene poca presencia de mujeres profesionales. En ambas cadenas productivas existe desconocimiento de los procesos de transformación y comercialización, especialmente de las mujeres, así como la persistente cultura de asignación de roles tradicionales a hombres y mujeres que impide una incorporación de las mujeres a las actividades productivas.

Tabla N° 4. Situación de mujeres en la cadena forestal maderable

	INDIVIDUAL	RELACIONAL
Decisión inicial de aprovechar la madera en bosque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La decisión del varón</li> <li>• Mujeres con escasa información relacionada a normativa forestal y tributaria.</li> <li>• Pocas mujeres que conocen el bosque.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres rurales no son consideradas como cabeza de familia.</li> <li>• Decisiones comunitarias con presencia de mujeres, pero no tienen participación</li> </ul>
Manejo en bosque	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitada participación de mujeres.</li> <li>• Pocas mujeres rurales conocen sobre ubicación de madera.</li> <li>• 13% de responsables de títulos habilitantes en Requena son mujeres</li> <li>• Capacitaciones a profesionales forestales no incluyen género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres rurales limitadas a trabajos reproductivos.</li> <li>• Regentas con hijos pequeños dejan de trabajar.</li> <li>• Pocas regentas forestales.</li> <li>• Brigadas forestales de trabajo de campo con poca presencia de mujeres (profesionales, operarias)</li> <li>• Regentas mujeres “masculinizan” lenguaje cuando trabajan con varones.</li> <li>• Percepción de que todas las actividades de aprovechamiento de madera requieren de esfuerzo físico.</li> </ul>

	<b>INDIVIDUAL</b>	<b>RELACIONAL</b>
Transformación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de las mujeres del proceso de transformación</li> <li>El trabajo en aserraderos requiere fuerza física</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Casos de conductas inapropiadas hacia mujeres que trabajan en plantas de transformación, como violencia de género.</li> <li>Equipamiento de las empresas obsoleto: no permite participación de mujeres.</li> <li>Regenta forestal limitada a trabajo de gestión documentaria.</li> </ul>
Comercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres desconocen de actores, precios, reconocimiento de billetes para negocio de productos maderables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El 98% de ingresos de mujeres se reinvierte en la familia. El 60% de ingresos de varones se reinvierte en la familia.</li> <li>Relacionamiento social para comercio con características machistas (uso de medios informales como el licor)</li> <li>Precios de madera en mercado son iguales para los productores legales e ilegales (menos ingresos para las familias y para las mujeres)</li> </ul>

Fuente: PROBOSQUES, 2019

Tabla N° 5. Situación de mujeres en la cadena forestal no maderable

	<b>INDIVIDUAL</b>	<b>RELACIONAL</b>
Decisión inicial de aprovechar la madera en bosque	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si la mujer no sabe leer ni escribir no puede intervenir en la gestión.</li> <li>Mujeres con escasa información relacionada a normativa forestal y tributaria.</li> <li>Mujeres desconocen mecanismos de acceso formal a los recursos forestales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres líderes cuestionadas por varones al salir a las gestiones (“infieles”, “abandonan a la familia”).</li> </ul>
Manejo en bosque	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recursos económicos limitados para inversión en la actividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación limitada de técnicas de cosecha sostenible de Productos Forestales Diferentes a la Madera (PFDM) por mujeres y varones.</li> <li>Clasificación de frutos poco implementada por varones y mujeres.</li> <li>Técnica de escalamiento de palmeras de poco uso por mujeres por inseguridad que genera.</li> <li>Aprovechamiento de PFDM informal y con poco control que va en contra de los que realizan manejo.</li> </ul>
Transformación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y varones de las comunidades, desconocen procesos de transformación de PFDM (Productos Forestales Diferentes a la Madera).</li> <li>Tecnologías tradicionales para aprovechamiento de fibras, no adecuadas a mujeres (daño físico).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alta inversión de tiempo de mujeres en artesanía para precios bajos por sus productos.</li> <li>Limitada innovación tecnológica en la transformación de PFDM (afecta a mujeres y varones).</li> <li>Escasas investigaciones en obtención de productos comerciales a partir de PFDM que no permite un aprovechamiento integral del bosque (afecta a mujeres y varones).</li> </ul>

	INDIVIDUAL	RELACIONAL
Comercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desconocimiento de mercado artesanal por mujeres artesanas (muchacha producción, poca venta).</li> <li>Comercio de PFDM pesados requiere de participación del hombre por peso de productos.</li> <li>Mujeres con menor orientación hacia el mercado.</li> <li>Mujeres de las CCNN tienen vergüenza de vender productos sin compañía de otras mujeres o parejas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo limitado para comercio de PFDM (para no alejarse del hogar).</li> <li>Pocas organizaciones de mujeres para trabajo con artesanía y PFDM.</li> <li>Condiciones insalubres de comercio de PFDM en las zonas periurbanas y urbanas (aguaje, ungurahui, camu camu).</li> </ul>

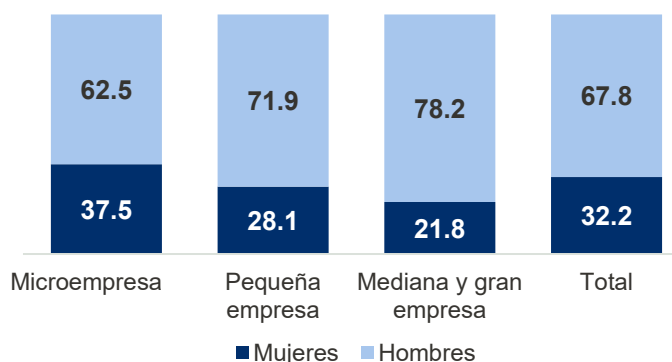
Fuente: PROBOSQUES, 2019

## SECTOR PRIVADO

**HALLAZGO 7:** Los estereotipos de género conducen a una baja participación de las mujeres en el sector privado, tanto como empleadas o como empresarias, subsisten las brechas en el acceso a puestos de poder y salarios entre hombres y mujeres.

En el año 2017 se registraron más de 2.3 millones de empresas de diferentes tamaños, donde las microempresas representan el 94.8%, las pequeñas empresas 4.3%, y la gran y mediana empresa 0.6%. Cerca de la mitad se ubica en Lima Metropolitana y Callao, seguidas de Arequipa y La Libertad. Según nivel de actividad económica, el 45% de empresas realizaron actividades comerciales, otros servicios (14.7%), servicios profesionales, técnicos y de apoyo empresarial (10.3%), industrias manufactureras (8%) y actividades de servicios de comidas y bebidas (7.8%) (INEI, 2018 f).

Gráfico N° 12. Conductores de empresas según tamaño de empresa,



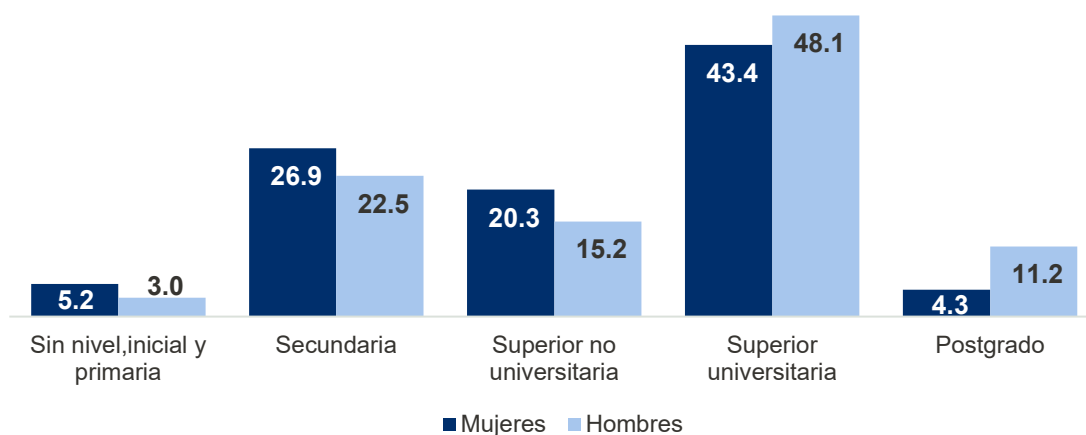
Fuente: PRODUCE, 2018

Respecto a los conductores de las empresas, se observa una relación inversa entre el tamaño de la empresa y la participación de las mujeres como conductoras de éstas. Existe una mayor presencia de mujeres conductoras en las microempresas en comparación a la presencia de varones en medianas y grandes empresas. En las microempresas el 37.5% son conductoras mujeres mientras que en la mediana y gran empresa solo representan el 21.8% (PRODUCE, 2018).

No se presentan diferencias sustantivas en la edad de las mujeres y hombres conductores de empresas de acuerdo con el tamaño de la empresa. La edad promedio de las microempresarias en las micro y pequeñas empresas es de 46 años, mientras que en la mediana y gran empresa es de 48 años. Sus similares varones tienen una edad promedio mayor: 49 años en la micro y pequeña empresa y 50 años en la mediana y gran empresa (PRODUCE, 2018).

En cuanto al nivel educativo, Las mujeres conductoras de las empresas presentan un menor nivel educativo que los conductores de empresas varones (Gráfico N° 13). El 4.3% de las mujeres empresarias tienen estudios de postgrado, menor en 6.9 puntos porcentuales que los hombres empresarios (11.2%). En el nivel universitario también se observan brechas: el 43.4% de mujeres conductoras de empresas tienen estudios universitarios, mientras que el porcentaje en hombres llega a 48.1%. La educación de las mujeres empresarias se concentra en secundaria y superior no universitaria, mientras que los varones empresarios tienen educación universitaria y post grado (PRODUCE, 2018). La situación descrita refleja las brechas en el acceso a la educación de parte de las mujeres por patrones culturales que desvalorizan la educación de la mujer porque tiene que asumir roles domésticos, hecho que parece estar revirtiéndose en los últimos años.

Gráfico N° 13. Conductores de empresas según nivel educativo, 2017 (%)



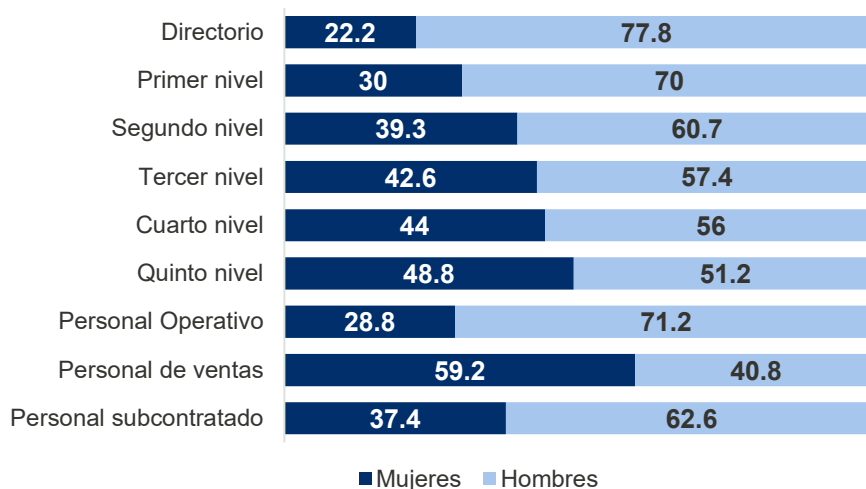
Fuente: PRODUCE, 2018

Del total de personas ocupadas en las empresas, el 56.1% son hombres y 43.9% mujeres. Pero, la participación en la estructura organizacional muestra brechas entre hombres y mujeres en el acceso al poder y la toma de decisiones. Existe menor presencia de mujeres en cargos en el nivel de directorio (solo representan una quinta parte del total) y en todos los niveles directivos de mayor nivel. En la encuesta PAR 2019 encontraron que, en los directorios y el primer nivel de la estructura organizacional las mujeres eran apenas el 22.2% y 30%, respectivamente (Gráfico N° 14).

Mientras, la concentración de las trabajadoras estaba en el rubro de personal de ventas (59,2%). Esta situación puede reflejar las dificultades de las mujeres para acceder a cargos directivos (AEQUALES, 2019).



Gráfico N° 14. Participación de hombres y mujeres en la estructura organizacional, 2019 (%)



Fuente: AEQUALES. Ranking PAR 2019

También existen barreras para acceder a áreas estereotípicamente masculinas y se concentran principalmente en áreas estereotípicamente femeninas en la organización. Así, las mujeres tienen una mayor participación en las áreas de recursos humanos, comunicaciones, mercadeo y finanzas o contabilidad, mientras que menor participación en las áreas de compras, innovación, producción o informática. Así, las áreas de recursos humanos, comunicaciones y mercadeo tienen una mayor presencia de mujeres, mientras las áreas de operaciones, producción o logística la presencia mayoritaria es de varones (AEQUALES, 2019).

Las dificultades de las mujeres para acceder a los cargos directivos se reflejan en las brechas salariales entre hombres y mujeres. En el ámbito empresarial, se constata que la proporción de mujeres disminuye en la medida que las escalas salariales son de mayor nivel. En el 2019, en las empresas privadas, solamente el 24.3% de las mujeres se encuentran en el primer nivel de la escala salarial, mientras que el porcentaje de hombres llega a 75.7%. En la segunda escala salarial se incrementa la participación de mujeres al 34.3% y en el tercer nivel el 40.4% (AEQUALES, 2019). Para cerrar la brecha salarial a finales del 2017 se promulgó la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su reglamento, siendo aplicable en el sector privado.

En los últimos años existe preocupación de las empresas privadas por visibilizar las brechas de género en éstas por lo que han surgido diferentes iniciativas. En la Tabla N° 6 se puede apreciar dos premiaciones por la igualdad donde las empresas se inscriben para ser examinadas, un sello por la igualdad el cual es un programa de certificación de empresas públicas y privadas y dos iniciativas comunicacionales.

Tabla N° 6. Iniciativas de las empresas privadas para abordar la desigualdad de género

NOMBRE	ORGANIZACIONES RESPONSABLES	DESCRIPCIÓN
PAR, Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones	Aequales en el Perú en alianza con la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú y Perú 2021	Instrumento de medición de los avances en equidad de género de las organizaciones participantes en Latinoamérica. Premio a las organizaciones más equitativas y difunde las buenas prácticas laborales.
Premio ABE	Asociación de Buenos Empleadores - Cámara de Comercio Americana del Perú	Premia los aportes más notables de buenas prácticas laborales, tomando en consideración el respeto a los trabajadores, la innovación de la práctica, el impacto tanto en la empresa como en la sociedad y el alcance interno. Una categoría es la igualdad de género.
Sello de igualdad de género para empresas privadas y públicas	PNUD	El objetivo de cerrar las persistentes brechas de género en el mercado de trabajo. El Programa certifica a empresas y organizaciones que reducen las brechas y que cumplen con requisitos establecidos. El Programa ayuda a las empresas a crear condiciones más igualitarias para hombres y mujeres.
Mujeres de cambio	Grupo RPP	Proyecto de comunicación que busca sensibilizar sobre la necesidad de construir una visión del país por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Mujeres que transforman	Red Científica Peruana (RCP) y Arca Continental Lindley	Plataforma que busca visibilizar los emprendimientos que realizan las mujeres en el Perú, así como las problemáticas y desafíos al que se enfrentan día tras día.

Fuente: Elaboración propia / páginas web

## ACCESO Y USO DE SERVICIOS FINANCIEROS

### HALLAZGO 8: Existen diferencias de género en el acceso y uso de los servicios financieros.

Si bien el país ha mostrado un avance en el porcentaje de mujeres que cuentan con una cuenta bancaria, que pasó de 23% en 2011 a 36% en 2014 y a 51% en 2017, a nivel de América Latina, el Perú se ubica en el noveno puesto de diez países en la inclusión financiera de las mujeres (ASBANC, 2018).

En el año 2016, la brecha entre hombres y mujeres en el acceso a cuentas de depósito en el sistema financiero fue de 10 puntos porcentuales (46% hombres y 36% mujeres). La mayor brecha se encontraba en Lima y Callao con 20 puntos porcentuales (la tenencia de cuentas en hombres era 60% y 40% mujeres), seguida de grandes ciudades (56% hombres y 39% mujeres). En el área rural, la inclusión financiera es menor, aunque el porcentaje de mujeres con cuenta es mayor que los varones (26% mujeres y 22% varones), probablemente por la apertura de cuentas por los programas sociales. Las brechas se reducen si se trata de personas empleadas, asalariadas o perciben ingresos (Arbulú y Heras, SBS, 2017).

Existen brechas en el acceso al crédito en el sistema financiero (12% mujeres y 15% hombres). Las brechas obedecen a una segregación laboral y las brechas salariales, que se reflejan en menores ingresos. Otras brechas fuera del sistema financiero que repercuten en el acceso al crédito son el lugar de residencia, la edad y el empleo. A estos factores se agrega las desigualdades en la tenencia de propiedad y la educación financiera, aspectos en los cuales las mujeres se encuentran en desventaja frente a los hombres (Arbulú y Heras, CIES, 2017).

Respecto al acceso al crédito entre conductores de MYPE, tanto conductores varones como conductoras de empresas mujeres mantienen una probabilidad similar de solicitar financiamiento (69.9%, en conductores, y 67.3% en conductoras). Pero, los conductores de MYPE varones muestran una mayor probabilidad de usar los servicios financieros (28.4%) que las conductoras de MYPE (22.2%) (León y otros, PUCP, 2017).

## ACCESO A LA TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN

**HALLAZGO 9:** El acceso a la tecnología ha avanzado en el país, pero subsisten brechas en el acceso a internet especialmente de la población rural y en particular de las mujeres.

Hasta el tercer trimestre del año 2019, el 93.7% de los hogares tenían acceso al menos a una tecnología de información y comunicación. De estas tecnologías, los hogares tuvieron mayor acceso a la telefonía móvil (92%) que a la telefonía fija (21.9%). El 39.8% de los hogares tuvieron acceso a televisión por cable, 33.7% a computadora y 39.3% a internet (INEI, 2019 m).

Las tasas de acceso al internet en el Perú han ido en incremento en la medida que la tecnología se fue extendiendo en el país. Sin embargo, se mantienen brechas en el acceso al internet en las personas que viven en el área rural, con mayor pobreza, personas adultas y adultas mayores y personas con menores niveles educativos. En estos grupos, las mujeres se encuentran en una posición más desventajosa.

La brecha en el acceso al internet se ha mantenido a lo largo de una década. En el año 2007, el 34.9% de varones y el 27.2% de mujeres tenían acceso a internet, cifras que variaron a 51.5% y 45% en el año 2017. El acceso al internet es cuatro veces mayor en el área urbana que en el área rural, pero la brecha digital entre varones y mujeres es menor en el área rural que en el área urbana. Así, el 61.7% de hombres y 54.8% de mujeres urbanas tienen acceso a internet, siendo la brecha de 6.9 puntos porcentuales. En el área rural, el 17.9% de varones y 12.5% de mujeres tienen acceso a internet, con una brecha de 5.4 puntos porcentuales. La mayor brecha de acceso se presenta en general en las personas y mujeres en particular, de 40 y más años. De igual manera, cuando menos educación tienen las personas, menor acceso a internet: el 16.4% de mujeres y 22.3% de varones con primaria acceden a internet, mientras que 90.9% de mujeres y 90.3% de varones con educación superior acceden a internet (INEI, 2018c).

## CORRUPCIÓN

**HALLAZGO 10:** La corrupción afecta de manera diferenciada a los hombres y mujeres

En el año 2019, la corrupción y la delincuencia fueron identificados como los principales problemas del país (63% y 40.7%, respectivamente) (INEI, 2019 k). Los grupos identificados como más corruptos son las autoridades de Gobierno Nacional, autoridades locales, funcionarios del estado, ejecutivos de empresas y periodistas y medios de comunicación (PUCP-IOP, 2018).

No se ha encontrado estudios recientes que aborden el tema de la corrupción por ser un tema de reciente interés y menos aún estudios sobre la relación entre corrupción y género. Una persona entrevistada considera que existe una percepción de que las mujeres son menos corruptas, pero como

existe una brecha en el acceso a los cargos de poder, existen menos mujeres en cargos de toma de decisión, se relaciona con menos corrupción.

Algunos aspectos en los que se puede observar una relación entre género y corrupción son los siguientes: (PROÉTICA, 2019 y Solano, 2019):

- Los hombres están más expuestos a la corrupción: los hombres pagan más coimas que las mujeres (16% versus 11%).
- Las mujeres están más expuestas a ser víctimas de corrupción en las entidades en las que tienen mayor frecuencia. En la encuesta de Proética, las instituciones donde solicitaron coimas con mayor frecuencia fueron: la policía, municipalidad, hospital, establecimiento de justicia y escuela.
- Un 10% de las personas encuestadas conoce de alguien o a él/ella misma se le ha pedido o sugerido algún tipo de favor sexual a cambio de resolver un problema.
- Las mujeres están más expuestas a que les soliciten favores sexuales en instituciones que más frecuenta. La encuesta Proética recoge que las instituciones que solicitan favores sexuales son un instituto o universidad, colegio o UGEL, establecimiento de justicia, municipalidad, policía y hospital.

No se encontraron estudios que analicen la relación inversa entre género y corrupción y las personas entrevistadas tampoco pudieron responder a este tema.

## VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

---

**HALLAZGO 11:** La violencia de género es un problema nacional de carácter estructural por lo que representa un serio problema de vulneración de derechos.

---

La violencia basada en género (VBG) es aquella que incluye a hombres y mujeres de cualquier edad y condición social, en donde la mujer es usualmente la víctima, y se deriva de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Dicho tipo de violencia, que se dirige específicamente contra la mujer por el hecho de ser mujer o que afecta a mujeres desproporcionadamente, incluye daños físicos, sexuales y psicológicos. Asimismo, abarca violencia perpetuada o tolerada por el Estado y tiene graves consecuencias sociales, económicas y políticas (USAID, 2008).

La violencia de género atenta contra el ejercicio de los derechos de las mujeres, además de reproducir y perpetuar el sistema de discriminación y subordinación entre los géneros. Entre los factores que influyen en el comportamiento de los individuos o aumentan el riesgo hacia situaciones de violencia<sup>14</sup> se encuentran causas estructurales, tales como la cultura machista, la desvalorización de las mujeres y el poder superior de los hombres (OPS, 2002).

La violencia en el Perú está sustentada por creencias, actitudes e imaginarios que tienen como base estereotipos de género, que apoyan estas prácticas. Alrededor del 50 % de la población, tanto hombres como mujeres mayores de 18 años, manifiesta estar de acuerdo con que “las mujeres deben cumplir con su rol de madre, esposa o ama de casa y después realizar sus sueños»; asimismo, piensan que «si una

---

<sup>14</sup> El Modelo Ecológico de Bronfenbrenner de Gifre y Guitart (2013) afirma que el desarrollo de los individuos está determinado por diversos factores que influyen en el comportamiento o que aumentan el riesgo hacia situaciones de violencia (individual, familia, amigos, parejas, comunidad y estructurales de la sociedad).

mujer no atiende al esposo o pareja merece ser reprendida por este» y que «el amor y la paciencia de la mujer hará que su esposo o pareja deje de ser violento” (INEI, 2015b).

## MAGNITUD Y FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En el Perú, las estadísticas nacionales (INEI, 2019g) muestran una alta prevalencia de la violencia contra la mujer, esto es, cerca de 7 mujeres de cada 10 sufrieron algún tipo de violencia alguna vez en la vida (Tabla N° 7). Si bien existe una tendencia en la disminución de las tasas de violencia contra la mujer ejercida alguna vez por el esposo o compañero en los últimos 10 años, la tasa alcanzó a 63.2% en el año 2018.

Sin embargo, a pesar de que se muestra estos resultados, en la Tabla N° 7 se observa que la violencia psicológica o verbal ejercida por el esposo o compañero es la forma de violencia más común en el país (58% en el 2018). La violencia física llega a 30.7% de mujeres en el año 2018, tasa que ubica al país en el cuarto lugar en América Latina en este tipo de violencia, después de Bolivia, Ecuador y Colombia (Banco Mundial, 2019). La violencia sexual representa el 6.8%.

Tabla N° 7. Evolución de las tasas de violencia contra la mujer alguna vez en su vida 2009- 2018 (%)

TIPO DE VIOLENCIA	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Psicológica y/o verbal	73.0	72.1	70.0	70.6	67.5	69.4	67.4	64.2	61.5	58.0
Física	38.2	37.7	38.0	36.4	35.7	32.3	32.0	31.7	30.6	30.7
Sexual	8.8	8.6	9.3	8.7	8.4	7.9	7.9	6.6	6.5	6.8
<b>Total</b>	<b>76.9</b>	<b>75.8</b>	<b>74.2</b>	<b>74.1</b>	<b>71.5</b>	<b>72.4</b>	<b>70.8</b>	<b>68.2</b>	<b>65.4</b>	<b>63.2</b>

Fuente: INEI 2019 g e INEI, 2018 h

Con relación a la violencia sexual, el Perú es uno de los países de América Latina con las tasas más altas de violación, con una tasa de 28 por cada 100,000 habitantes (Mujica, 2016). Solo el 5 % de las víctimas de violación sexual denuncia su caso ante la autoridad. Este porcentaje muestra que la mayoría siente vergüenza, temor, estigmatización y no confía en el sistema de justicia, ya que son pocos los casos que llegan a obtener sentencia (OEA, 2014). Por otro lado, las víctimas de violación sufren además el riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual o tener que enfrentar embarazos no deseados y abortos inseguros que ponen en riesgo la vida. El 17 % de niñas y adolescentes de 10 a 19 años víctimas de violación sexual quedaron embarazadas (UNFPA, 2012).

La violencia sexual, en sus otras manifestaciones, afecta de manera significativa a niños y adolescentes de ambos sexos. El 35 % de adolescentes entre 12 y 17 años recibieron comentarios de tipo sexual, tocamientos incómodos o estuvieron obligados a ver pornografía (INEI, 2015b). La información recopilada en el trabajo de campo muestra la vulnerabilidad de las niñas y cómo el temor de los padres de que la niña pueda ser asaltada y violada camino al colegio influye en la deserción y abandono escolar.

*«Los padres no envían a estudiar a las niñas debido a que los colegios secundarios se encuentran alejados de los caseríos, de tal manera que las niñas tienen que caminar grandes distancias a través de chacras. Muchas veces las niñas sufren asaltos sexuales y son violadas. El temor de los padres por esta violencia y los embarazos posteriores, son la causa por la cual no envían a las niñas a la escuela secundaria» (Informante de Tingo María, 2016).*



## Violencia de género en poblaciones vulnerables

### Población indígena

---

- La violencia de género afecta a las mujeres indígenas en mayor proporción que las mujeres no indígenas. El 68.5% de mujeres indígenas fueron víctimas de violencia psicológica o verbal de parte de sus parejas, mientras que el porcentaje en las mujeres no indígenas llegó a 57.1%. La prevalencia de la violencia sexual es mayor en las mujeres indígenas (4.1%) frente a las mujeres no indígenas (2.3%) (INEI, ENDES 2018c).
- La violencia de género tiene como víctimas especialmente a las niñas y adolescentes, lo cual constituye una barrera en el acceso a la educación o una causa de su exclusión. Es frecuente la violencia sexual ejercida por los docentes en las instituciones educativas contra niñas y adolescentes indígenas (Defensoría del Pueblo, 2017). Entre el 2014 y 2015 hubo 84 denuncias de violación en la UGEL Condorcanqui (MINEDU, 2017).

### Población con discapacidad

---

- Las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, presentan mayor prevalencia de violencia familiar. Del total de casos de personas atendidas por los Centros de Emergencia Mujer, el 1.3% son personas con discapacidad. Entre el año 2017 y 2018, del total de casos atendidos de personas con discapacidad, el 74% fueron mujeres (MIMP, 2019).
- Según la valoración del riesgo de la violencia, es decir la probabilidad de recurrencia de la violencia o un hecho que ponga en peligro la vida o la salud, las mujeres con discapacidad tienen un mayor riesgo que las mujeres sin discapacidad: el 53% y el 28% de las mujeres con discapacidad fueron calificadas con un riesgo moderado y severo, respectivamente. Mientras que este porcentaje alcanza al 17% y 49% de las mujeres sin discapacidad (MIMP, 2019).

### Población LGTBI

---

- Hasta el momento no se ha logrado que el sistema de justicia tipifique la orientación sexual y la identidad de género como agravantes a los crímenes motivados por la discriminación. Tampoco se cuenta con cifras confiables que reflejen la complejidad del problema de la violencia contra las personas LGTBI, ya que el sistema oficial no registra esta identidad. El Ministerio de Justicia

El Gobierno ha dado pasos importantes en materia de políticas públicas para afrontar la violencia de género, fortaleciendo el marco jurídico:

- Ley N° 26260 de 1993, Ley de Protección frente a la Violencia Familiar.
- Ley N° 27982 de 2003 que eliminó la conciliación ante la Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente (DEMUNA) y las fiscalías de familia en materia de violencia familiar.
- Ley N° 30364 de 2015, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar y su Reglamento.
- Modificación de la Ley 30364, con el objetivo de fortalecer la prevención, erradicación y sanción de toda forma de violencia contra las mujeres y contra los integrantes del grupo familiar<sup>15</sup>,

---

<sup>15</sup> Decreto Legislativo N° 1386 del 2018.

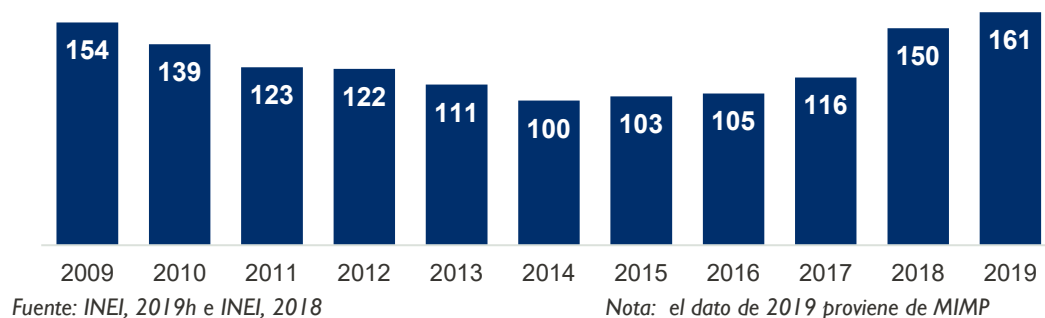
- Aprobación del “Plan Nacional contra la violencia de género 2016 – 2021”<sup>16</sup>
- Aprobación del “Plan de Acción Conjunto para prevenir la violencia contra las mujeres, así como brindar protección y atención a las víctimas de violencia, con énfasis en los casos de alto riesgo”<sup>17</sup>.
- Creación de la Comisión de Emergencia encargada de proponer acciones para la protección, prevención y atención de casos de violencia contra la mujer<sup>18</sup>.

De otro lado, en setiembre 2019, el Ministerio de Economía y Finanzas inició la elaboración de un programa presupuestal de carácter multisectorial para la reducción de la violencia contra la mujer. Cabe señalar que la programación del estado se realiza aplicando la metodología de presupuesto por resultados, pero es novedosa la propuesta por ser multisectorial. Según las personas entrevistadas, quedan algunos vacíos en la definición de la implementación de este programa como: la definición de la institución que liderará este programa, la adaptación de intervenciones existentes (previa evaluación de la eficacia) o el diseño de nuevas intervenciones, la asignación de presupuesto y el desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación. No se conoce si el actual Programa Presupuestal 080 Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual continuará independiente o será integrado al nuevo multisectorial.

## EL FEMINICIDIO COMO CRIMEN DE GÉNERO

El feminicidio es la más grave manifestación de violencia contra la mujer<sup>19</sup>. El Perú y otros seis países de América Latina han tipificado el feminicidio como delito<sup>20</sup>, lo que permite que en la investigación y en el proceso judicial se consideren factores distintos a los de un homicidio y que respondan a la especificidad de este delito.

Gráfico N° 16. Víctimas de feminicidio 2009-2019 (números absolutos)



<sup>16</sup> Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Resolución Suprema N° 129-2018-PCM.

<sup>19</sup> El feminicidio es la muerte de las mujeres por su condición de tal y se produce en un contexto de violencia familiar, coacción, hostigamiento o acoso sexual, abuso de poder, confianza o de cualquier otra posición o relación que confiere autoridad a la persona agresora. Se da independientemente de que exista o haya existido una relación conyugal o de convivencia con la persona agresora. La tentativa de feminicidio se produce cuando la mujer se salva de morir.

<sup>20</sup> Chile, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, El Salvador, México y Perú.



En el año 2016, el Perú presentó una tasa de feminicidios de 3.3 por 100 mil mujeres, lo cual lo ubicó en el puesto 8 de 16 países, pero en números absolutos, lo ubica en el cuarto lugar, después de México, Colombia y El Salvador. (INEI, 2019 h). En el Perú, entre el 2009 y el 2019, se registraron 1,384 muertes de mujeres ocasionadas por sus parejas<sup>21</sup>. Pero, además de las víctimas de feminicidio, se encuentran las sobrevivientes al intento de homicidio. El registro del MIMP, 2019 menciona que, hasta octubre de 2019, había 140 víctimas de feminicidios y casi tres veces más el número de sobrevivientes (343). Hasta el momento de escribir este informe, diciembre 2019, la cifra aumentó a 165 casos.

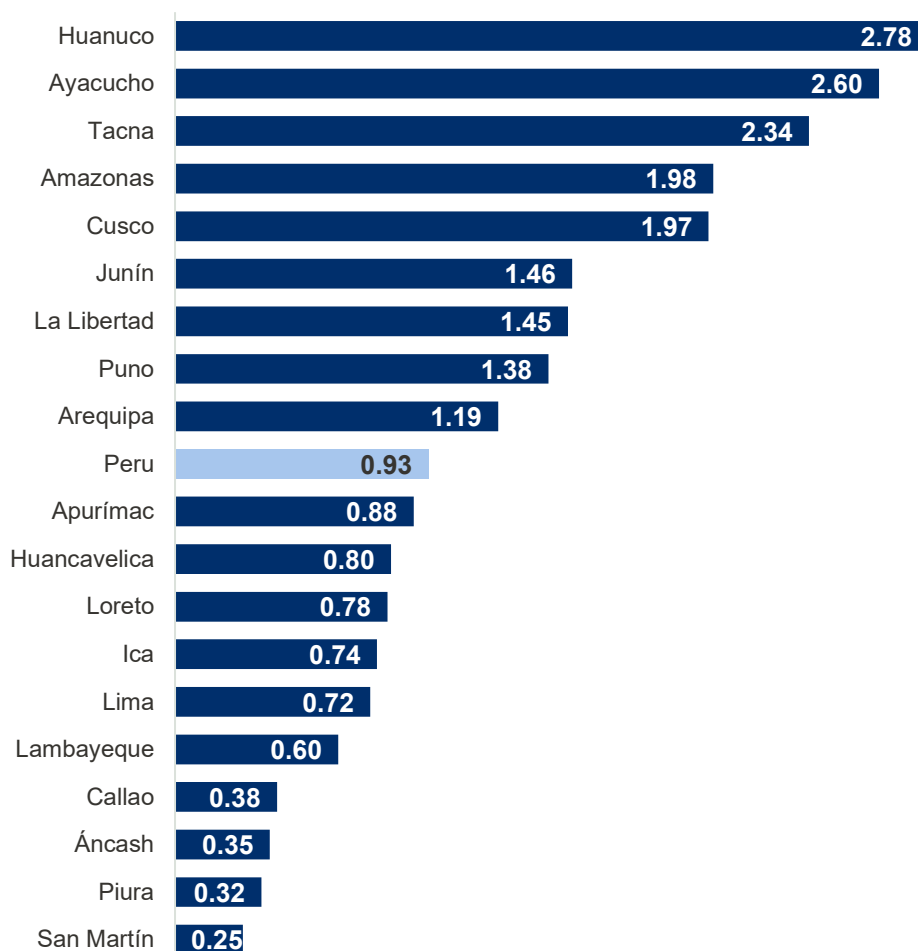
Las características de las víctimas del año 2018 muestran que las mujeres eran mayoritariamente jóvenes (44.7% estaban en el rango de edad de 18 a 29 años), la mayoría se dedicaba a su hogar como ocupación principal (69%), el 97.3% eran peruanas y el 2.7% venezolanas (INEI, 2019 h),

En cuanto al agresor, el 46.2% de las víctimas de feminicidio fue causado por la pareja o conviviente, 23.4% por la expareja / ex conviviente, mientras que el 9.7% fue causado por desconocidos. El año 2018, la causa principal por la que el presunto victimario ocasionó la muerte de la víctima fue por celos (50%) y en segundo lugar por venganza (17.6%). Sobre el proceso de justicia, si bien la tasa de sentenciados por feminicidios aumentó entre el 2015 y 2018 (7.8% a 11%) aún se mantiene muy baja (INEI, 2019 h).

---

<sup>21</sup> Existen diferencias en las cifras de las fuentes disponibles: Ministerio Público y Ministerio de la Mujer, las cuales varían de acuerdo con sus protocolos.

Gráfico N° 17. Tasa de feminicidio, 2018 (tasa por 100 mil mujeres)



Fuente: INEI, 2019h

En términos absolutos, en el 2018, el mayor número de feminicidios se presentan en Lima (317 casos entre el 2009 y 2016), seguido de Junín y Arequipa. Pero, en términos de tasas por 100 mil mujeres, el primer lugar lo ocupa Huánuco, seguido de Ayacucho y Tacna.

Existen pocos estudios relacionados a explicar las causas de los feminicidios. Un estudio reciente (Hernández, 2018) menciona dos factores que elevan en mayor proporción el riesgo de ser víctima de violencia con riesgo de feminicidio: antecedentes de haber sido alguna vez víctima de violencia sexual y la justificación de la violencia contra las mujeres, lo cual evidencia una estructura de poder.

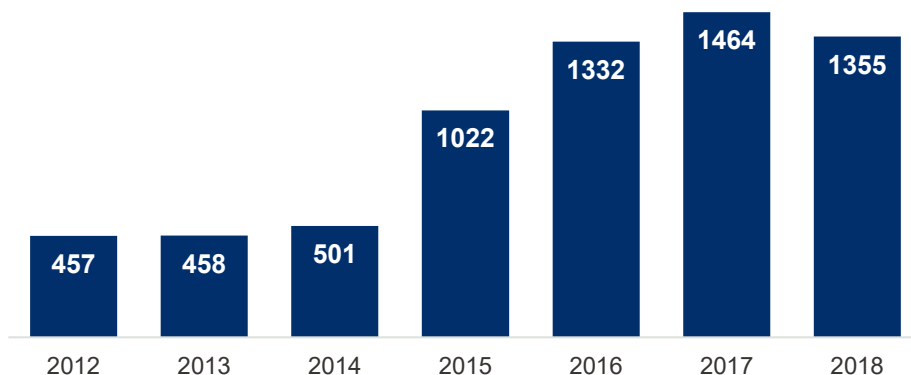
Otro estudio (MINJUSDH, 2019 b) trata de explicar los feminicidios desde los perfiles de los perpetradores del delito. Concluye que los agresores tienen educación secundaria y superior (89.6%), la mayoría no tenía antecedentes penales (97%) y el 97% tenía empleo.

Sin embargo, el 60% de los agresores que participaron en el estudio señaló haber sido agredido por uno de sus padres, generalmente la madre, el 25.3% manifestaron haber tenido ideas suicidas antes de cometer el delito. Respecto al feminicidio, el 41% de los agresores manifestaron haber peleado con su pareja antes de cometer el delito y el 59% de los feminicidios se dieron durante las fases de conflicto, inestabilidad, alejamiento y separación, es decir, en una fase de ruptura de la relación.

## TRATA DE PERSONAS

La trata de personas con fines de explotación sexual es una forma de violencia de género. El Perú es considerado un país de origen, tránsito y destino de hombres, mujeres y niños que se encuentran en situación de trata. Según, el Ministerio Público entre los años 2012 a 2018, hubo un total acumulado de 6,589 casos de trata de personas. En el año 2018 se registraron 1,355 casos (INEI, 2019e). En el 2018, los distritos fiscales que registraron mayor número de denuncias por el delito de trata de personas fueron Lima, Puno, Madre de Dios y Loreto (INEI, 2019e).

Gráfico N° 18. Denuncias por trata de personas (números absolutos)



Fuente: INEI, 2019 e

El registro de denuncias de trata de personas de la Policía Nacional del Perú permite observar que las mujeres son las que se encuentran en mayor riesgo a una situación de trata de personas. Del total de víctimas de trata registradas en el año 2018, el 89.2% fueron mujeres y el 10.8% varones. El 32.5% fueron mujeres menores de 18 años y el 56.3% mujeres de 18 a 29 años.

La mayor parte de las denuncias de trata de la PNP recibidas en el 2019 son denuncias de trata con fines de explotación sexual (72.1%), seguida de explotación laboral (26.3%), trabajos forzosos y venta de niños (ambos 1.6%) (INEI, 2019e).

Sobre las formas de captación, la forma más frecuente son las ofertas de trabajo fraudulentas, seguidas de captación a través del internet, seducción, oferta de estudio o padrinazgo.

El gobierno peruano ha fortalecido las normas sobre tipificación del delito de trata y últimamente para la protección, atención y restitución de derechos de las víctimas de trata, como son las siguientes:

- Ley N° 30251 del 2014, Ley que perfecciona la tipificación del delito de trata de personas.
- Decreto Supremo N° 001-2016-IN, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28950, Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes.
- Política nacional frente a la trata de personas y sus formas de explotación (DS N° 001-2015-JUS del 23 de enero de 2015). Es el marco orientador de la política criminal en esta materia y establece lineamientos criminológicos generales y específicos para su desarrollo. Contiene los siguientes lineamientos de política:
- Plan Nacional contra la trata de personas 2017-2021 (DS N° 017-2017-IN de 7 de junio 2017) es el instrumento que guía las acciones de los diversos sectores del estado para enfrentar este delito.

- El Plan de Acción por la Infancia 2002-2021 (Ley N° 30362, Ley que otorga rango de ley al DS N° 001-2016-MIMP del 26 de octubre 2015) constituye la política pública del estado peruano para articular y vincular las políticas que se elaboren en materia de infancia y adolescencia del país, la acción del estado y la sociedad civil hacia el desarrollo integral de la niñas, niños y adolescentes peruanos. Respecto a la problemática se trata de personas el Resultado 17: Niñas, niños y adolescentes están protegidos integralmente ante situaciones de trata (sexual, laboral, mendicidad).
- Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de Víctimas de Trata de Personas (Decreto Supremo N° 005-2016-IN del 11 de mayo de 2016). En este documento se identifica a diferentes actores públicos que desarrollan acciones en prevención, persecución del delito, atención, protección y/o reintegración de las víctimas.
- Decreto Legislativo para la Protección de Niñas, Niños y Adolescentes sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos (Decreto Legislativo 1297 del 29 de diciembre 2016), crea un nuevo sistema de protección integral de niñas, niños y adolescentes, entre los que se encuentran las y los afectados por la trata de personas y explotación sexual. En este nuevo sistema de protección se prioriza la atención de las personas menores de edad en sus familias.
- Reglamento del DL N° 1297 para la protección de niños, niñas y adolescentes sin cuidados parentales o en riesgo de perderlos (DS N° 001-2018-MIMP del 8 de febrero 2018) establece los mecanismos para aplicar los principios y derechos de niños, niñas y adolescentes sin cuidados parentales o de riesgo de perderlos, regula las medidas de protección provisionales como soluciones a las necesidades de las niñas, niños y adolescentes; entre ellas el acogimiento familiar, el acogimiento residencial, el acogimiento de hecho y adopción, desarrollando las funciones de los distintos operadores que intervienen en los procedimientos por riesgo y desprotección familiar.
- Guía de elaboración del Plan de Reintegración individual para personas afectadas por el delito de trata de personas (Decreto Supremo N° 009-2019-MIMP del 10 de abril de 2019). Da pautas para la elaboración de los planes de reintegración individuales para las víctimas de trata de personas y cuya elaboración y gestión están a cargo del MIMP a través de sus programas y servicios especializados en coordinación con los sectores en el ámbito de su competencia.

## SERVICIOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Recientemente el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) creó el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar-AURORA, que se basa en el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual y se adecúa a la normativa vigente para asegurar la institucionalidad de los servicios del Estado. Los cambios que se realizarán serán los siguientes: énfasis en prevención, orientado a todos los integrantes del grupo familiar, desconcentración y descentralización de los servicios.

Respecto a los servicios orientados a las víctimas de trata de personas, el Protocolo Intersectorial para la Prevención y Persecución del Delito y la Protección, Atención y Reintegración de Víctimas de Trata de Personas (Decreto Supremo N° 005-2016-IN) se identifican las instituciones y servicios de atención, protección y/o reintegración de las víctimas de trata, como se muestra a continuación.

Tabla N° 8. Instituciones y servicios que proporcionan atención, protección y/o reintegración de víctimas de trata de personas

INSTITUCIÓN	ÁREA	ATENCIÓN / PROTECCIÓN	REINTEGRACIÓN
Ministerio Público	Programa de Protección y Asistencia a Víctimas y Testigos - Unidad Distrital de víctimas y testigos	X	X
	Fiscalías Penales o Mixtas	X	
	Fiscalías de Familia		
	Fiscalía Provincial y Superior Especializada de Trata de Personas	X	
	Oficina de Cooperación Judicial, Internacional y Extradiciones	X	
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes - Dirección de Investigación Tutelar	X	X
	Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual:		
	• Centro de Emergencia Mujer (CEM)	X	X
	• Servicios de atención de urgencia (SAU)	X	
	• Línea 100	X	
Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar:			
• Centros de Atención Residencial para Niñas, Niños y Adolescentes (CAR)	X	X	
• Centros de Desarrollo Integral de la Familia (CEDIF)	X	X	
Ministerio de Salud	Dirección General de Aseguramiento de Salud	X	
	Redes de Salud, Hospitales e Institutos especializados del ámbito nacional	X	X
	Superintendencia Nacional de Salud-SUSALUD	X	
Ministerio del Interior	Dirección General para la Seguridad Democrática	X	X
	• Departamentos Desconcentrados de Investigación de TDPS	X	
	• DIVINCRI (Cuando no existan los Departamentos Desconcentrados de TDPS)	X	
	• Departamentos/ Secciones de Extranjería Comisarías de la PNP	X	
	• Dirección de Investigación de delitos de Trata de Personas y el tráfico ilícito de migrantes	X	
	• División de Búsqueda de Personas Desaparecidas		
	División de Extranjería (Lima)	X	
	Divisiones y Comisarías de Carretera	X	
	Gerencia de Servicios Migratorios/ Sub Gerencia de Movimiento Migratorio	X	
	Ministerio de Relaciones Exteriores	Dirección de Protección y Asistencia al Nacional	X

INSTITUCIÓN	ÁREA	ATENCIÓN / PROTECCIÓN	REINTEGRACIÓN
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Dirección de Asistencia Legal y Defensa de Víctimas	X	X
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Dirección General de Servicio Nacional del Empleo	X	X
	Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes a la Obra”	X	X
Ministerio de Educación	Dirección General de Educación Básica Regular (DIGEBER)	X	X
	Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo – PRONABEC	X	X
Poder Judicial	Juzgado Penal	X	X
	Juzgado Mixto	X	X
Registro Nacional de Identidad y Estado Civil	Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social	X	X
Gobiernos Locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerencias/Áreas de Desarrollo Social/ Desarrollo Humano</li> <li>Gerencias/ Áreas de fiscalización</li> </ul>	X	X
Gobiernos Regionales	Gerencias y Direcciones Regionales de Desarrollo Social / Trabajo y Promoción del Empleo / Educación / Salud / Turismo/ Transporte y Comunicaciones	X	X

Fuente: Decreto Supremo N° 005-2016-IN

Una informante da cuenta que los avances normativos tienen un especial énfasis en la persecución del delito, pero no hay mucho progreso en cuanto a servicios orientados a la recuperación, reintegración y restitución de derechos a las víctimas de trata. Los pocos que existen son de baja calidad y no son pertinentes para las víctimas. Un estudio realizado da cuenta que las adolescentes que son rescatadas de los tratantes y enviadas a los Centros de Atención Residencial “lejos de promover la recuperación y ejercicio de derechos, lo que hace es estigmatizarlas, privarlas de su libertad, condicionarles la satisfacción de sus necesidades básicas –como la alimentación y la comunicación con sus familias– a una conducta sumisa y obediente” (BARRANTES, 2016, pp. 5).

Actualmente, el INABIF cuenta con tres albergues especializados en el tratamiento de las víctimas de trata, dos en Lima y uno en Madre de Dios, donde brinda protección a adolescentes mujeres de 13 a 17 años de edad víctimas de trata de personas. A fines del año 2019 se abrirán cuatro adicionales en Cusco, Iquitos, Puno y Lima, donde el MIMP capacitará y fortalecerá las capacidades de los profesionales que proporcionan atención en estos centros.

## EFFECTOS DE LA VIOLENCIA

La violencia de género tiene un alto impacto económico en la productividad de las empresas por la pérdida de días productivos, altos costos empresariales y bajo desempeño laboral. El promedio de días productivos perdidos por la violencia de género en una microempresa formal es de 47 días para las víctimas (USMP, GIZ, 2015). Los días perdidos para los agresores de empresas del Emporio Comercial de Gamarra se calculó en 64 días (Ascencios, 2017). Algunos cálculos realizados estiman que la violencia

contra la mujer representa un costo país de entre US\$ 1,982 y 2,497 millones de dólares anuales, donde el 90% corresponden a costo oportunidad y 10% a gastos de bolsillo. Los costos representan entre el 1% y 1.2% del PBI (Vara-Horna, 2015).

Tabla N° 9. Efectos de la violencia en la productividad y costos anuales

TIPO DE EMPRESA	PREVALENCIA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER POR SU PAREJA (%)	N° DE DÍAS PRODUCTIVOS PERDIDOS POR AÑO (VÍCTIMAS)	N° DE DÍAS PRODUCTIVOS PERDIDOS POR AÑO (AGRESORES)	COSTOS POR AÑO
Microempresa formal (1)	72	47.3	--	US\$ 9,130 por MYPE liderada por mujer
Emporio Comercial de Gamarra – EGG (2)	45.1	59	64	US\$ 8,888,673 para ECG
Empresa exportadora del sector textil (3)	61.9	37	--	US\$ 168 798,49

Fuente:

1. Vara-Horna, 2015
2. Ascencios, 2017
3. Díaz, 2017

La violencia ocasiona efectos negativos en el desempeño laboral de las mujeres víctimas de violencia y sus agresores porque ocasiona estragos en la salud física y mental de las personas. En un estudio realizado en microempresas formales (Vara-Horna, 2015) se encontró que las mujeres agredidas por sus parejas están 1.8 veces más deprimidas que las mujeres que no sufren violencia, padecen 1.3 más insomnio, se sienten 1.4 veces más enfermas o con dolores, tienen 2.1 veces más desmayos, presentan 1.6 veces más contusiones, luxaciones o esguinces, tienen 2.2 veces más cortes, sufren 2.7 veces más fracturas, han experimentado 2.3 veces más abortos espontáneos o infecciones ginecológicas y han padecido 2.1 veces más accidentes con daño físico.

Otro estudio realizado con las cosechadoras de café de Satipo y Chanchamayo (Zevallos, 2019) identifica los efectos negativos de la violencia en la calidad de cosecha de café porque afectan las habilidades y competencias de la recolección de granos en su punto óptimo de maduración. Tanto las mujeres agredidas y sus agresores tienden a confundir los granos maduros con granos pintones, por estar distraídas/os (21.4% más) y mezclar los granos maduros con granos verdes por tener algún tipo de preocupación (19.1% más), en comparación al grupo sin violencia.

En el Emporio comercial de Gamarra se observó un mayor número de incidentes de daño físico y emocional en el grupo de vendedoras que ha sufrido violencia (43.9 incidentes en promedio) frente al grupo de mujeres que no ha experimentado violencia (33 incidentes en promedio) (CHIRINOS, 2019)

En un estudio con propietarias de microemprendimientos informales en Arequipa se observó que las mujeres víctimas de violencia percibieron 21% menos de ingresos que las mujeres no agredidas (SALAZAR y SERRANO, 2019).

En una investigación en una empresa agroindustrial de Lambayeque encontraron que el 23.8% de las mujeres víctimas de violencia dejaron de trabajar algunos días o tuvieron dificultades o discusiones con compañeros del trabajo (20.8%) o perdieron la concentración o bajó su rendimiento (19.7%). En cuanto

a los agresores, el 16.4% recibió llamadas de atención del jefe o jefa, el 16.1% dejó de trabajar algunos días y el 14.2% perdió la concentración y bajó su rendimiento (YABAR, 2019). La pérdida de concentración también se observó en el 23.5% de artesanas agredidas de la Asociación de artesanía textil en Huancavelica, así como un menor rendimiento y el ausentismo del trabajo (14.7%) (VENTURA, 2019).

La morosidad financiera de las propietarias de microemprendimientos también se ve afectada por la violencia de género, lo cual conlleva a que se deteriore el comportamiento de pagos, su calificación en el sistema financiero, el incremento por las reprogramaciones, refinanciaciones y/o castigo de sus créditos.

Puente (2016) estudia la morosidad en una Caja Municipal y encuentra que del total de clientas morosas el 25.7% mintieron al gestionar un crédito ocultando que tenían pareja. El 66.2% de asesoras/es observó al menos un indicio de daño físico y/o emocional a sus clientas morosas (entre 1 y 18 indicios) que ocultaron información del crédito a la pareja, el 80.9% observó reacción violenta de la pareja ante el descubrimiento del crédito al momento de la visita y/o cobranza. Las/os asesoras/es que presenciaron reacciones violentas (físicas y/o emocionales) de las parejas de sus clientas, reprogramaron el crédito 3.61 veces más, refinanciaron 2.91 veces más y lo asumieron como pérdida (castigaron contablemente) 2.52 veces más de las que no presenciaron reacción alguna.

## POLÍTICAS DEL ESTADO PERUANO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

---

**HALLAZGO 12:** El Gobierno actual prioriza y brinda un alto apoyo político a los esfuerzos de igualdad de género, pero el contexto es negativo para la implementación de políticas públicas debido a las posiciones conservadoras de grupos religiosos y políticos frente al tema de género.

---

### MARCO NORMATIVO

Desde los años 90, el Estado peruano ha diseñado distintas estrategias para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito nacional, regional y local. Luego de la Conferencia de Beijing, en 1996, se creó el Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano (PROMUDEH), actualmente el MIMP, asimismo se formularon planes de promoción de la mujer. Durante la última década se observan avances en el marco legal para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la transversalización del enfoque de género<sup>22</sup> en todos los niveles del sector público.

En el 2007, se aprobó la Ley N° 28983 de Igualdad de Oportunidades (LIO), que representa el marco normativo para la implementación de políticas, programas y acciones a fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Esto obliga a transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado

---

<sup>22</sup> La transversalización del enfoque de género, denominada también integración e incorporación «implica que, en cada institución pública, las personas responsables del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de cualquier intervención pública tengan siempre presente el impacto que estas acciones tendrán en la vida de hombres y mujeres, orientándolas además hacia resultados de igualdad entre ellas y ellos» (MIMP, 2014b).



peruano. También en ese año, se emitieron las doce Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento<sup>23</sup> para las entidades del Gobierno nacional, regional y local. La Política N.º 2 se refiere al Género e Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres<sup>24</sup> cuyos objetivos son a) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas, planes y prácticas del Estado, en la contratación de servidores(as) públicos(as) y en el acceso a cargos directivos; b) garantizar el pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres; c) impulsar una vida libre de violencia familiar y sexual contra la mujer, y d) promover el acceso de mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y la administración pública.

El tercer Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG), aprobado en el 2012, es el instrumento de gestión multisectorial y de articulación de las políticas. Con la aprobación del PLANIG se constituyó la Comisión Multisectorial Permanente de Seguimiento, Evaluación y Monitoreo (CMP), conformada por representantes de los 29 ministerios y organismos públicos del Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial. Desde esa fecha, los informes anuales de implementación de la LIO y los informes semestrales de cumplimiento de la Política N.º 2 están articulados a las metas del PLANIG. El PLANIG tiene 8 objetivos estratégicos, 60 resultados y 97 indicadores de impacto, efecto y proceso. Incluye, además, acciones para erradicar estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género y orientación sexual<sup>25</sup>, que en la práctica no han logrado un impacto real en la protección de los derechos de las personas LGBTI, al no haber sido debidamente implementadas.

Cabe mencionar que desde el año 2016 se inició una campaña nacional contra el nuevo Currículo Nacional de la Educación Básica del Ministerio de Educación, liderada por el grupo político mayoritario del Congreso de la República, con el apoyo de grupos de radicales religiosos. La campaña fomentó corrientes de miedo a la denominada “ideología de género” y oposición a los contenidos, sembrando desinformación, intolerancia y discriminación hacia las personas LGTBI.

A pesar de ello, el Gobierno precisó su posición de apoyo a la igualdad de género, al incluirla en las Políticas General de Gobierno al 2021 (Decreto Supremo N.º 056-2018-PCM), el cual tiene un lineamiento específico orientado a la igualdad de género:

4.6 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.

---

<sup>23</sup> El objetivo principal de las Políticas de Obligatorio Cumplimiento (Decreto Supremo n.º 027-2007) es que el conjunto de las instituciones las impulse transversalmente en adición a sus políticas sectoriales. Ahora son 14 Políticas: 1) Descentralización, 2) Igualdad de Género, 3) Juventud, 4) Pueblos andinos y amazónicos, 5) Discapacidad, 6) Inclusión, 7) Extensión tecnológica y medio ambiente, 8) Aumento de capacidad social, 9) Empleo y MyPE, 10) Simplificación administrativa, 11) Política anticorrupción, 12) Seguridad y Defensa Nacional, 13) Servicio Civil, y 14) Gestión de Riesgo de Desastres.

<sup>24</sup> Esta política obliga a todas las Unidades Ejecutoras, que reciben presupuesto del Estado, a incluir actividades dirigidas al menos a uno de los objetivos de la Política n.º 2 en sus planes anuales, a incluir sus indicadores en el aplicativo Sistema Informático de Políticas Nacionales (SISPNAC), y a elaborar informes de evaluación anual y presentarlos a la PCM en los dos primeros meses del año siguiente a su formulación.

<sup>25</sup> Las acciones se refieren a la emisión de mensajes que reafirman la diversidad de las mujeres en los medios de comunicación (resultado 2.3), la implementación de protocolos de atención en salud que respeten la orientación sexual de las personas (resultado 4.4), así como la disminución de los delitos de odio a causa de la orientación sexual de la víctima (resultado 6.4).

Esta política es de obligatorio cumplimiento para las entidades públicas y se han establecido mecanismos para el seguimiento de la implementación.

En el año 2019 el Gobierno promulgó la Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP) que tiene seis objetivos prioritarios:

- 1) Reducir la violencia hacia las mujeres.
- 2) Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- 3) Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- 4) Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- 5) Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- 6) Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Actualmente el MIMP se encuentra en el diseño de instrumentos de gestión para la implementación de la PNIG. En este sentido se ha elaborado un Plan Estratégico Multisectorial de la Política Nacional de Igualdad de Género y matrices de articulación de los servicios de la Política por cada entidad y sus servicios. Se encuentran elaborando y/o adecuando los protocolos de los servicios para incorporar el enfoque de género y criterios estratégicos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos prioritarios de la Política, los cuales serán aprobados en el corto plazo.

La Política ha identificado 51 servicios de 21 instituciones que responden a la política. Del total de servicios identificados, el 80% existe y el 20% deben ser creados. El reto, según las entrevistadas, es incorporar el enfoque de género en los servicios y, posteriormente, la articulación con Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Algunos servicios identificados son los siguientes:

Tabla N° 10. Servicios identificados en la Política Nacional de Igualdad de Género

PROVEEDOR	SERVICIO
JNE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación y asistencia técnica a organizaciones sociales y políticas para el fortalecimiento de la participación política de las mujeres</li> </ul>
MINAGRI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización de la propiedad agraria de los predios rurales individuales para mujeres dedicadas a la actividad agraria.</li> <li>• Otorgamiento de derechos vinculados al agua y sus bienes asociados en zonas rurales, para su uso doméstico y productivo.</li> </ul>
MINAM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul>
MININTER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro y seguimiento de las medidas de protección de víctimas de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar.</li> </ul>
Ministerio Público - Fiscalía de la Nación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación oportuna en las fiscalías especializadas en violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar (Fiscalías penales especializadas).</li> </ul>

<b>PROVEEDOR</b>	<b>SERVICIO</b>
MINJUSDH	<ul style="list-style-type: none"> <li>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, niñas y adolescentes.</li> <li>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.</li> </ul>
MTPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certificación de Competencias Laborales para el reconocimiento documentado de la experiencia laboral de las mujeres que dominan un oficio.</li> <li>Capacitación y Asistencia Técnica para el mejoramiento de la empleabilidad y la inserción laboral de las mujeres.</li> </ul>
MTPE: empresa privada. SERVIR: Administración pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad, a víctimas de acoso sexual laboral.</li> <li>Producción y difusión de información a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral</li> </ul>
ONPE	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
PCM – SERVIR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.</li> </ul>
Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otorgamiento de las medidas de protección a las mujeres e integrantes del grupo familiar, víctimas de violencia, recepcionadas a través de diferentes canales institucionales.</li> </ul>
PRODUCE. MINCETUR. MINAGRI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación y asistencia técnica en: gestión empresarial, productividad con innovación tecnológica, y para la internacionalización de las empresas, dirigidas a las mujeres.</li> <li>Financiamiento para mujeres que lideran emprendimientos y empresas, de manera sostenible y efectiva.</li> </ul>

Fuente: Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género Anexo N° 5

### **Planes nacionales y regionales orientadas a la igualdad de género**

---

- Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP.
- Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, Decreto Supremo N° 002-2018-JUS.
- Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 – Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP (elevado a rango de Ley mediante la Ley N° 30362).
- Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017-2021, Decreto Supremo N° 017- 2017-IN.
- Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021. Decreto Supremo N° 012-2013-SA.
- Plan de Acción de Género y Cambio Climático, Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM.

### **Otras normas legales orientadas a la igualdad de género**

---

- Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres (Ley N° 30709-2017).
- Decreto Supremo 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las Entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del Grupo Familiar (Ley N° 30364 – 2015).
- Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos (Ley N° 30314 – 2015).
- Ley que Fomenta la Reinserción Escolar por Embarazo (Ley N° 29600 – 2010).
- Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada (Ley N° 29409 - 2009).
- Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes, (Ley N° 28950 – 2008).
- Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (Ley 28983 – 2007).
- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (Ley 27942 – 2003).
- Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales (Ley N° 27558 - 2001).

## **TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

El MIMP asume entre sus competencias promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado (Decreto Legislativo N° 1098). Con dicho propósito crea la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, órgano de línea del Viceministerio de la Mujer, que ha sido reconocido como uno de los principales avances del Estado en el tema de igualdad de género (MESAGEN, 2015).

Con la finalidad de consolidar la estrategia de transversalización del enfoque de género se aprobó una disposición normativa para establecer mecanismos integrados por representantes de diversas áreas de la entidad, que coordinan y articulan acciones para institucionalizar el enfoque de género en las políticas, programas, proyectos y gestión institucional (Decreto Legislativo N° 005-2017-MIMP). Estos mecanismos se denominan Comisiones para la Igualdad de Género.

Las Comisiones para la Igualdad de Género tienen por objetivos: i) promover la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos, ii) garantizar la eficacia de las intervenciones públicas y iii) contribuir al cierre de las brechas entre mujeres y hombres. Además, la norma establece como funciones la elaboración de un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación, proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género, monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas y emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género.

A partir de este dispositivo, las diversas comisiones, comités o grupos de trabajo creados para la Igualdad de Género que existían y que se habían conformado al interior de cada entidad en el marco del PLANIG o la LIO, debieron adecuarse en su composición y funciones a lo dispuesto en el Decreto Supremo mencionado.

Hasta el momento se han conformado 98 Comisiones para la Igualdad de Género en igual número en instituciones de nivel nacional, 19 en sectores y 79 en diversas entidades (Tabla N° 11). En el [Anexo F](#) se presenta en detalle los mecanismos establecidos. Como se observa en el [Anexo F](#), las comisiones tienen un número reducido de personas con capacitación en género. Algunas no tienen ninguna persona capacitada y en otros llega a 7. El MIMP tiene 17 personas capacitadas.

Tabla N° 11. Comisiones para la Igualdad de Género

<b>SECTORES</b>	
MINSA	PRODUCE
MINCUL	MEF
PCM	MIDIS
MTPE	MRE
MINCETUR	MTC
MININTER	MINAM
MIMP	MINJUSDH
VIVIENDA	MINEDU
MEM	MINAGRI
MINDEF	

Fuente: MIMP, 2019 c

La implementación de las Comisiones ha conllevado a la formulación de planes de trabajo, la asignación de presupuesto en los planes operativos y la realización de actividades. Se observa un avance en estos elementos. En la Tabla siguiente se observa algunas instituciones que cumplen con estos criterios, menos SERFOR. Llama la atención, como se mencionó anteriormente el bajo número de personas capacitadas en género que participan en las Comisiones.

Tabla N° 12. Avances en la transversalización de género en instituciones seleccionadas

ASPECTOS	PCM	MINAM	DEVIDA	CEPLAN	SERVIR	SERFOR
Con comisión	√	√	√	√	√	X
Con plan de actividades	√	√	√	√	X	X
Con presupuesto	√	√	√	√	√	X
Con norma de lenguaje inclusivo	√	√	√	√	√	√
Personas de Comisión capacitadas en género	0	1	1	0	3	0

Fuente: MIMP, 2019 c

Nota: √ = Sí  
X = No

Algunos problemas identificados hasta el momento con la conformación de las Comisiones para la Igualdad de Género, según las personas entrevistadas son:

- Duplicación de funciones y falta de articulación entre los mecanismos de igualdad de género y las instancias de lucha contra la violencia de género establecidas por la Ley 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contralas mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Resistencia de parte de los funcionarios y falta de comprensión de la igualdad de género.
- Falta de conocimiento de concretar el enfoque de género en la planificación y establecimiento de presupuesto.
- Trabajo con enfoque de articulación territorial para potenciar las intervenciones del estado.
- Debilidad en la articulación entre el nivel regional con el local.
- Debilidad en la articulación entre el gobierno regional o local con la sociedad civil y la cooperación internacional.
- Algunos gobiernos regionales que tenían constituidos Comités por la Igualdad todavía están en proceso de organizar sus nuevas funciones.

## TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES

En el marco del PLANIG 2012-2017 y la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, los gobiernos regionales formularon planes de igualdad de género. Hasta el año 2017, año de finalización del PLANIG, se habían formulado 17 planes regionales, de ellos 12 no se encuentran vigentes. En la actualidad, solamente cinco planes regionales siguen vigentes como se muestra a continuación. Aún no se conoce la estrategia del MIMP para desarrollar la planificación regional en el marco de la Política de Igualdad de Género.

- Ayacucho: Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010-2020 – Ordenanza Regional N° 019-2010-GRA/CR.
- Callao: Plan Regional de Igualdad de género hacia la Mujer 2013-2021, Ordenanza 000021-2013.
- La Libertad: Plan Regional de Igualdad de Género 2014.2021, pendiente de publicación, Resolución Ejecutiva Regional N 670-2014-GRLL/PRE.

- Lambayeque: Plan Regional de Igualdad de Género 2016 - 2021 – Ordenanza Regional N° 001-2017-GR. LAMB/CR57.
- Piura: Plan Regional de Igualdad de Género 2016-2021 – Ordenanza Regional N° 346 - 2016/GRP-CR.

De otro lado, entre el 2017 y 2019 se constituyeron Comisiones por la Igualdad de Género en los 25 Gobiernos Regionales y 9 Municipalidades. En el [Anexo F](#) se detalla las normas regionales establecidas.

Las personas entrevistadas manifestaron que se está desarrollando una estrategia específica para la implementación de la Política de Igualdad de Género en las entidades subnacionales.

# CONCLUSIONES

**PI: ¿Cuáles son las actuales brechas de género, necesidades y oportunidades relevantes para los objetivos de desarrollo de los CDCS?**

<p><b>Conclusión 1</b></p> <p>La brecha de género en el país se encuentra en un 24%, lo cual muestra un avance significativo especialmente en los campos de la educación y salud donde los índices muestran casi una igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, falta cerrar brechas en los ámbitos de la participación económica y política, donde las brechas para llegar a la igualdad son de 37% y 80% respectivamente.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 1</li> </ul>
<p><b>Conclusión 2</b></p> <p>Las mayores desigualdades, incluyendo las de género, se presentan en las poblaciones vulnerables como, LGTBI, personas con discapacidad y, recientemente, migrantes venezolanos, quienes no llegan a satisfacer derechos básicos de educación, salud, ingresos, así como la participación política. A esta situación se aúna la discriminación, lo cual impide un desarrollo de las personas y la exclusión.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 3</li> <li>• Hallazgo 4</li> <li>• Hallazgo 5</li> </ul>
<p><b>Conclusión 3</b></p> <p>La proporción de mujeres indígenas sin educación (19.1%) es 10 veces más que los hombres no indígenas (1.9%). La tasa de actividad de las personas con discapacidad difiere según sexo, siendo menor en las mujeres (32.1%) que los varones (49.7%). La experiencia de la discriminación conlleva a que el 56.5% de la población LGTBI tenga temor de expresar su orientación sexual y/o identidad de género.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 2</li> <li>• Hallazgo 3</li> <li>• Hallazgo 4</li> </ul>

**P2: ¿Cuáles son las principales brechas de género, necesidades y oportunidades que afectan la participación plena y equitativa y el acceso a oportunidades económicas, políticas y sociales en las regiones donde operan los programas USAID/Perú?**

<p><b>Conclusión 4</b></p> <p>Las brechas que afectan la participación equitativa y el acceso a iguales oportunidades económicas es la división del trabajo entre hombres y mujeres. Los roles asignados a las mujeres (reproductivo y doméstico) genera una excesiva carga de trabajo en las mujeres (47 horas a la semana en áreas rurales), sin un reconocimiento efectivo de su aporte, equivalente al 66% de los ingresos de un hogar promedio.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 6</li> </ul>
--	--



<p><b>Conclusión 5</b></p> <p>Existe un desconocimiento de la contribución económica de las mujeres en las cadenas de valor del cacao y del café debido a que las tareas que realizan en la preparación de insumos, producción y cosecha son percibidas como una extensión del trabajo doméstico, a pesar de que contribuyen con el 38% y 31%, respectivamente, del costo de la mano de obra para producción. En la cadena de valor del cacao el aporte de la mujer para producir una hectárea por año equivaldría a 57 salarios, en tanto que el del hombre a 93 salarios. En el caso de café, se estimó que las mujeres reciben el equivalente a 73 jornales y los hombres 166. Un efecto adicional es que al no ser visible su aporte, se restringen sus oportunidades de capacitación y generación de ingresos.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 6</li> </ul>
<p><b>Conclusión 6</b></p> <p>En la actividad forestal, los roles de hombres y mujeres son diferenciados, con las mismas consecuencias de sobrecarga de trabajo y desconocimiento de la contribución de las mujeres a la economía familiar. Por el tipo de tareas que realizan las mujeres, son aliadas en la conservación del bosque y las actividades no maderables, mientras que los hombres a las actividades maderables por ser más “masculinas”.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 6</li> </ul>
<p><b>Conclusión 7</b></p> <p>Existe una subvaloración e invisibilización de las mujeres en la gestión de los recursos hídricos y en las organizaciones de usuarios del agua debido a que subyacen problemas de acceso a la propiedad y a la educación, que se vuelven obstáculos para su participación en cargos de decisión.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 6</li> </ul>
<p><b>Conclusión 8</b></p> <p>La violencia de género tiene raíces estructurales, donde el machismo y la sociedad patriarcal subyacen en la sociedad y se manifiesta de diferentes maneras como la alta tolerancia hacia la violencia contra la mujer. Hace una década, las cifras no varían de manera contundente y muestran que 6 ó 7 mujeres de cada 10 sufrieron violencia alguna vez en su vida. La violencia se manifiesta en sus peores formas como el feminicidio que en el 2019 ha costado la vida de 165 mujeres.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 11</li> </ul>
<p><b>Conclusión 9</b></p> <p>El impacto de la violencia de género se manifiesta a nivel individual con secuelas físicas y emocionales, que afecta el desempeño laboral de las personas. En las cosechadoras de café de Satipo y Chanchamayo la violencia afecta las habilidades y competencias de la recolección de granos en su punto óptimo de maduración, las microempresarias que fueron víctimas de violencia percibieron 21% menos de ingresos que las mujeres no agredidas y la morosidad financiera deteriora el comportamiento de pagos.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 11</li> </ul>

<p><b>Conclusión 10</b></p> <p>En el año 2018 se registraron 1,355 casos de trata de personas, la mayor frecuencia de explotación se observa en mujeres adolescentes y con fines de explotación sexual. En el país se han dado importantes avances normativos para el abordaje de este crimen, pero todavía son incipientes los servicios para la atención, protección y restitución de derechos a las víctimas.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 11</li> </ul>
<p><b>Conclusión 11</b></p> <p>Durante el presente Gobierno, la lucha contra la violencia de género constituye una política pública prioritaria, lo que ha llevado a importantes cambios legislativos, institucionales y de asignación presupuestal.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 11</li> </ul>

**P3: ¿Cuál es el marco jurídico y político del Gobierno del Perú para apoyar la integración de las consideraciones de género, no sólo en las instituciones de nivel central, sino también en los gobiernos subnacionales donde trabaja USAID/Perú?**

<p><b>Conclusión 12</b></p> <p>El Perú ha avanzado en el establecimiento de un marco legal para la igualdad de género y se han incluido como prioridad de las políticas de gobierno. Por primera vez en la historia del país se formuló y aprobó una Política de Igualdad de Género y su implementación está llevando a cambios institucionales orientados a servicios al ciudadano/a con perspectiva de género. Sin embargo, los grupos conservadores religiosos y políticos son un obstáculo para el avance en la inclusión del género en los programas gubernamentales, especialmente en el sector educación.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 12</li> </ul>
<p><b>Conclusión 13</b></p> <p>En el marco de la Política, desde el 2017 se han creado 98 Comisiones o Grupos de Trabajo para la Igualdad de Género para la incorporación del enfoque de género en las políticas y la gestión institucional (entre ellos PCM, MEF, MINAM, DEVIDA y SERVIR), así como el desarrollo e implementación de planes de trabajo. Este avance se contradice con el número reducido de personas con capacitación en género, que se encuentra en un rango de 0 a 7 personas capacitadas por mecanismo, sin contar al MIMP.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 12</li> </ul>

**P4: ¿En qué medida aborda el sector privado las cuestiones de igualdad de género? (especialmente en las cadenas de valor de la producción de café, cacao, forestales y programas de crédito)**

<p><b>Conclusión 14</b></p> <p>En el sector privado existen estereotipos de género que impiden una participación plena y equitativa de las mujeres en los cargos de poder, subsisten brechas en los ingresos de hombres y mujeres y barreras en el acceso a áreas que son consideradas como “masculinas”. Las mujeres solo representan el 22.2% de los directorios y alcanzan el 30% del total de los</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 7</li> </ul>
---	--

<p>puestos en el primer nivel de la estructura organizacional. Solamente el 24.3% de las mujeres se encuentran en el primer nivel de la escala salarial.</p>	
<p><b>Conclusión 15</b></p> <p>Existe una relación inversa entre el tamaño de la empresa y el sexo de sus conductores. El 37.5% de conductores de microempresas son mujeres, mientras que en la mediana y gran empresa representan el 21.8%. Las microempresarias presentan menores niveles educativos que sus pares hombres, lo cual refleja una brecha en el acceso a la educación de las mujeres.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 7</li> </ul>
<p><b>Conclusión 16</b></p> <p>El sector empresarial se encuentra preocupado por las inequidades de género por lo que en los últimos cuatro años han propuesto diversas iniciativas para visibilizar esta situación y medir avances en la equidad.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 7</li> </ul>
<p><b>Conclusión 17</b></p> <p>Existen brechas de género en el acceso al crédito en el sistema financiero (12% mujeres y 15% hombres) que responden a las diferentes oportunidades en el acceso al empleo e ingresos, la tenencia de la propiedad y la educación financiera. Las conductoras de MYPE tienen menos probabilidades de utilizar los créditos que los hombres (22.2% y 28.4% respectivamente).</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 8</li> </ul>
<p><b>P5: ¿Cómo pueden los programas USAID/Perú abordar las principales brechas de género, necesidades y oportunidades en las áreas y sectores en los que USAID/Perú trabaja?</b></p>	
<p><b>Conclusión 18</b></p> <p>Una oportunidad de integrar el tema de género es su vinculación con la corrupción. Las mujeres son más vulnerables a la corrupción que los hombres especialmente cuando se trata de favores sexuales y esta situación se presenta en lugares donde tiene mayor frecuencia. Otra oportunidad surge en la generación de investigación que vincule la igualdad de género y la corrupción para cubrir vacíos de información.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 10</li> </ul>
<p><b>Conclusión 19</b></p> <p>Fomentar la mayor participación de las mujeres en todos los niveles de decisión y ámbitos sectoriales es un elemento que fortalece la gobernanza.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 1</li> <li>• Hallazgo 6</li> <li>• Hallazgo 7</li> </ul>

<p><b>Conclusión 20</b></p> <p>Existe una oportunidad de integrar el enfoque de género en el tema de la migración venezolana. La población migrante venezolana es un grupo de alta vulnerabilidad económica, social y a situaciones de discriminación, violencia y trata de personas, especialmente las mujeres.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 5</li> </ul>
<p><b>Conclusión 21</b></p> <p>La oportunidad que se presenta en el país para integrar el tema de género es el fortalecimiento de los mecanismos de igualdad de género para el cumplimiento de sus funciones, compartir los diagnósticos de género de sus proyectos y las buenas prácticas para la igualdad de género.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 12</li> </ul>
<p><b>Conclusión 22</b></p> <p>El acceso a las tecnologías de información e internet revela una situación de desventaja de las zonas rurales, las mujeres, las personas indígenas y las de edades mayores.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 9</li> </ul>
<p><b>Conclusión 23</b></p> <p>El análisis interseccional (género, etnia, edad) es un elemento que apoya el análisis de las brechas de género.</p>	<p><b>Hallazgos asociados</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hallazgo 1</li> <li>• Hallazgo 7</li> <li>• Hallazgo 9</li> </ul>

# RECOMENDACIONES

El 27 de enero de 2020 se realizó un taller con USAID/Perú para presentar y validar los hallazgos y conclusiones del Análisis de Género y elaborar de manera colaborativa la forma de cómo abordarlos. Los aportes de este taller de co-creación permitieron el desarrollo de las recomendaciones que se enumeran a continuación.

## Elaboradas en el Taller de Co-creación de Recomendaciones (enero de 2020)

1. La mayor participación de las mujeres en todos los niveles de decisión, ámbitos sectoriales y comunitarios es un tema crítico para cerrar las brechas de género y fortalecer la gobernanza, por lo cual las intervenciones apoyadas por USAID deben poner énfasis en este aspecto creando oportunidades para las mujeres y un entorno propicio para la igualdad de género.
2. USAID y sus socios deben promover la participación política de las mujeres a través de la incidencia política para la culminación de la reforma política que garantice la alternancia de género en las listas de candidatos a ser elegidos por votación electoral.
3. USAID y sus socios deben fortalecer el cumplimiento de las leyes vigentes, en las zonas de intervención, orientadas al cuidado infantil y el cierre de brechas salariales en las instituciones públicas y privadas para promover la mayor participación económica.
4. Las intervenciones apoyadas por USAID deben reconocer la existencia de desigualdades estructurales que colocan a la población indígena en desventaja. Además de incorporar un enfoque intercultural e inclusivo, las intervenciones que involucran a estas poblaciones deben comprometerse estrechamente con las instituciones gubernamentales para abordar las barreras estructurales.
5. Los grupos vulnerables (indígenas, personas con discapacidad, personas LGTBI, personas migrantes) requieren de políticas integrales orientadas a garantizar sus derechos fundamentales, de tal modo que USAID debe apoyar las iniciativas de gobierno orientada a este fin. Asimismo, los socios de USAID deben fortalecer la capacidad de las organizaciones de la sociedad civil de estos grupos vulnerables para programar y promover la igualdad de género, identificar e incluir en sus intervenciones a estos grupos vulnerables.
6. Las intervenciones respaldadas por USAID deben incluir análisis específicos de género que identifiquen las causas fundamentales de las desigualdades a fin de aumentar la comprensión de los temas clave de igualdad de género y, consecuentemente, diseñar estrategias de transformación de género.
7. Un elemento importante es apoyar al Gobierno Peruano en la implementación de la Política de Igualdad de Género y su integración en las políticas nacionales, regionales y locales para cerrar las brechas políticas, económicas y de violencia basada en género.
8. USAID y sus socios deben apoyar al sector público para realizar acciones orientadas a la culminación de estereotipos y prejuicios de género en todos los campos (social, económico y político). Un tema para considerar es la visibilización y valoración del rol de las mujeres en todos los procesos productivos, la gestión comunitaria, la participación en puestos de decisión públicos y privados.

9. USAID debe apoyar las políticas de gobierno orientadas a la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género. USAID y sus socios deben incorporar acciones específicas para prevenir la violencia de género en los ámbitos de intervención, contar con información suficiente para derivar los casos de violencia en mujeres, niñas y adolescentes, fortalecer los sistemas de derivación de violencia de género y promover nuevas masculinidades para la prevención de la violencia de género.
10. Las intervenciones de USAID pueden apoyar al MIMP en las acciones de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas del nivel nacional, regional y local (apoyar la constitución de Comisiones de Igualdad de Género, capacitar a sus integrantes en los temas de igualdad de género, apoyar en la elaboración de planes de trabajo y su implementación).
11. El equipo de USAID, así como los implementadores, necesitan profundizar su conocimiento de los problemas de género y las formas de incorporar el género en las intervenciones, incluida la adopción de un enfoque transformador de género que empodera a las mujeres y compromete a los hombres como agentes de cambio y aliados de la igualdad de género.
12. Las intervenciones respaldadas por USAID deben incluir análisis específicos de género que identifiquen las causas fundamentales de las desigualdades a fin de aumentar la comprensión de los temas clave de igualdad de género y, consecuentemente, diseñar estrategias de transformación de género.
13. El análisis interseccional (que examina las relaciones entre género, etnia, edad y otras variables clave) es necesario para respaldar el análisis de brechas basado en el género y debe estar presente en el diseño de las intervenciones para reconocer y abordar las múltiples vulnerabilidades y desventajas que afectan las vidas de los miembros de las comunidades.
14. Los indicadores de género deben identificarse durante el proceso de programación de proyectos y actividades para reportar sobre su progreso hacia los objetivos de igualdad de género, lo cual apoyará aún más el logro de los objetivos del proyecto y la actividad.
15. USAID y sus socios deben incluir consideraciones de género en las evaluaciones a nivel de actividad, proyecto y objetivo de desarrollo.
16. USAID debe generar y expandir el conocimiento de las brechas basadas en género en los diferentes niveles de intervención, desde el comunitario al nivel regional, así como en las áreas donde existen brechas de conocimiento, como las relacionadas con el género y la corrupción.
17. Para difundir el aprendizaje y escalar los resultados a niveles mayores, las experiencias de USAID deben ser sistematizadas identificando las buenas prácticas, para contribuir a la transformación de género y alcanzar los objetivos de desarrollo del Perú.

### **Recomendaciones vigentes del Análisis de Género 2016**

Además, el equipo de análisis de género revisó las recomendaciones del Análisis de género 2016 y seleccionó las que aún son vigentes dados los hallazgos del Análisis de Género de 2019, que se muestran a continuación.

## PARA USAID

### *Planificación y diseño*

1. Integrar el enfoque de género en el diseño y planificación de proyectos y actividades, identificando al menos un resultado de género en cada objetivo de desarrollo de la nueva estrategia de país.
2. Diseñar proyectos y actividades desde la interseccionalidad, considerando las dimensiones de género, etnia y pobreza, y tomando en cuenta las necesidades prácticas de hombres y mujeres, así como algunas necesidades estratégicas, como por ejemplo la violencia contra la mujer.
3. Desarrollar diagnósticos rápidos de género a fin de conocer las brechas de género y las necesidades de hombres y mujeres en las zonas de intervención nuevas o que no tienen información actualizada.
4. Incluir, en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, un objetivo que incluya la perspectiva del género.
5. Considerar, entre los criterios de evaluación y selección de implementadores, el tratamiento de la integración del enfoque de género y los indicadores.
6. Incluir en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, el perfil adecuado, dentro del equipo técnico, para ser responsable de la integración de género en la gestión y en las actividades de intervención.
7. Desarrollar una guía de orientación para integrar el género en las actividades en el marco de la nueva estrategia.

### *Gestión*

8. Designar a una persona responsable de género en USAID, a dedicación exclusiva para proporcionar acompañamiento y asistencia técnica especializada y monitorear la integración de género en las actividades.
9. Financiar estudios para identificar y describir en detalle las tareas asumidas por hombres y mujeres en las cadenas de valor de cultivos alternativos, en áreas forestales, recursos hídricos, etc., a fin de conocer y visibilizar el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres.

### *Monitoreo y evaluación*

10. Socializar los indicadores de género —estándar o adaptados—, sus definiciones y operacionalización; además de supervisar y retroalimentar la actualización de datos y reporte.
11. Realizar, a través de un diseño longitudinal, el seguimiento de familias o personas, para monitorear, ajustar estrategias y evaluar los alcances de la integración de género en la intervención.
12. Evaluar la aplicación actual y potencial de la escala de autoeficacia que se utiliza en las actividades de USAID como indicador de monitoreo para evaluar el efecto de las sesiones de capacitación en resultados de género.

## Para los socios implementadores

13. Utilizar la guía de orientación proporcionada por USAID para integrar el género en la gestión e implementación de las actividades, así como en las reuniones internas del equipo técnico implementador.
14. Desarrollar un calendario mensual y estacional de las actividades agrícolas, forestales y de gestión de recursos hídricos, según corresponda, así como de las tareas domésticas y de cuidado a fin de armonizar las necesidades y la planificación de las actividades con las prácticas locales.
15. Identificar las restricciones locales para la participación de mujeres y hombres en las intervenciones y oportunidades que generan las actividades. Esto permitirá ofrecer un paquete de información al equipo técnico en campo relacionado con restricciones basadas en las prácticas y costumbres.
16. Promover en las instancias de los Gobiernos regionales y locales la implementación de servicios que alivien la carga del trabajo doméstico a fin de facilitar la participación de las mujeres en actividades de capacitación, productivas y comunitarias. Esta tarea debe ser incluida en el plan de trabajo.
17. Coordinar con las instancias del Gobierno regional y local las estrategias de intervención en situaciones de violencia de género, trata de personas, discriminación racial o de género, y en lo posible traducirlas en protocolos que puedan implementarse por el equipo implementador.
18. Gestionar la certificación de las capacitaciones por instituciones acreditadas que fortalecen competencias técnicas o especializadas de hombres y mujeres.
19. Capacitar a mujeres y hombres, beneficiarias(os) en las diferentes actividades y en el uso de recursos digitales a fin de mejorar sus oportunidades de ingresos. Por ejemplo, capacitarlos en la compra de insumos (agrícolas o de cualquier tipo), en la comercialización de sus productos, en las operaciones bancarias o de crédito, etc.
20. Desarrollar capacidades en las mujeres de las comunidades nativas para la gestión de recursos económicos tales como el turismo, venta de artesanía y comida a través de ferias con el auspicio de los Gobiernos locales.



# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aequales, 2019. *Informe de Resultados. Ranking PAR 2019. 5 años catalizando la equidad. Perú.*
- Alianza Cacao Perú (2018). *Sistematización de los grupos focales en las regiones de San Martín, Huánuco y Ucayali.* USAID.
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR.  
2019. *Informe Semestral del Monitoreo de Protección en Perú.* Octubre.  
Plataforma de coordinación para refugiados y migrantes de Venezuela. En:  
<https://r4v.info/es/situations/platform/location/7416>
- Alza y otros, 2017. *Igualdad para construir democracia Análisis de candidaturas LGTBI en los procesos electorales de 2006 a 2016.* Perú. Jurado Nacional de Elecciones. Lima, junio.
- Andia Belissa, Merino Alejandro, Villegas, Rosario, 2018. *Lo LGBTI\* en el Perú.* En: TOCHE M., Eduardo (compilador). *Perú Hoy, Movimientos sociales, actores y representación política.* Desco. Lima, diciembre.
- Arbulú y Heras, 2017. *Género e inclusión financiera.* Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Presentación en XXVIII Seminario Anual de Investigación CIES 2017.
- Ascencios, Zaida, 2016. *Costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Emporio Comercial de Gamarrá en Lima - Perú: 2014.* En: SANTI, Inés (coordinadora). *La violencia contra las mujeres en las empresas. Nuevas visiones de jóvenes valores.* USMP. Lima. 2016.
- Asociación de Bancos del Perú – ASBANC, 2018. *Revista Asbanc Semanal.* Gerencia de Estudios Económicos. N°288, Año 8 | Martes 19 de junio de 2018
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, 2019. *La mujer en el servicio civil peruano 2019.* Lima.
- Barrantes, Carmen, 2016. *Protegidas o Revictimizadas. Alerta nacional sobre el modelo de gestión en los CAR de víctimas adolescentes de trata de personas.* Documento de trabajo. Terre des Hommes Suisse, Colectivo Tarpuy, GIN.
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID, 2016. *América Latina y el Caribe: Agua y Saneamiento.* Infografía.
- Banco Interamericano de Desarrollo – GRADE, 2019. *Una radiografía de la exclusión social en el Perú.* Lima.
- Coffee Alliance for Excellence (2018). *Línea de base de género en la población usuaria del Proyecto CAFÉ.* USAID.
- Centro de Promoción y Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos – PROMSEX, 2016. *Estudio Nacional Sobre Clima Escolar en el Perú 2016.* Lima, junio.
- Chirinos, Jesús, 2019. *Efectos de la violencia contra las mujeres en la morbilidad y las competencias de las vendedoras en el Emporio Comercial de Gamarrá en el año 2016.* En: Santi, Inés y Ascencios, Zaida (editoras). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas. Un enfoque regional.* USMP, Lima.
- Corvera-Gomringer, R, 2014. *Servicio de integración de la información del estado actual de la diversidad biológica y genética de la castaña (Bertholletia excelsa) en el Perú.* Madre de Dios. MINAM.
- Córdova, Patricia, 2018. *Movimientos de mujeres, género y poder.* En: TOCHE M., Eduardo, compilador, 2018. *Perú Hoy, Movimientos sociales, actores y representación política.* Desco.

Cuba, Lucero y Osoreo, Tomas, 2017. *La violencia homofóbica en la escuela peruana y sus particularidades respecto a otros tipos de violencia escolar: Una exploración cuantitativa*. En: Revista Peruana de Investigación Educativa 2017, Nro.9, pp. 139-169.

Defensoría del Pueblo.

2019. *El derecho a la educación inclusiva el derecho a la educación inclusiva barreras en la implementación de los servicios educativos públicos y privados para estudiantes con discapacidad y con otras necesidades educativas*. Informe Defensorial N° 183. Lima, diciembre.

2018. A dos años del Informe Defensorial N° 175. Estado actual de los derechos de las personas LGBTI, Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/ADHPD.

2016. *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Serie informes Defensoriales, Informe Defensorial N° 175. Lima, setiembre.

2016. *Análisis de la política pública sobre reconocimiento y titulación de las comunidades campesinas y nativas*. Lima.

Díaz, Mara, 2016. *Impacto laboral de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa exportadora textil de Lima: 2014*. En: SANTI, Inés (coordinadora). *La violencia contra las mujeres en las empresas. Nuevas visiones de jóvenes valores*. USMP. Lima. 2016.

Forest Trends (2019). *Brechas de género en la gestión de la infraestructura natural y el agua en el Perú*. Resumen de investigación. USAID. Canadá.

Guariguata, M, 2015. *Producción del fruto de Bertholletia excelsa a través de mosaico forestal aprovechado: implicancias para un uso forestal múltiple*. En V Simposio Investigación y monitoreo biológico en áreas naturales protegidas y corredores de conservación en la región de Madre de Dios. Puerto Maldonado. CIFOR.

Grupo del Banco Mundial, 2019. 10 mensajes sobre la violencia contra la mujer en el Perú. Un análisis de las inversiones públicas en esta agenda

Grupo de Trabajo sobre Pueblos Indígenas de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos 2018, 2019. *Informe Alternativo 2018. Cumplimiento de las obligaciones del Estado peruano del Convenio 169 de la OIT*. Lima, octubre.

Hernández Wilson, Raguz María, Morales Hugo y Burga Andrés, 2018. *Feminicidio: Determinantes y evaluación del riesgo*. Informe Final. Universidad de Lima. CIES.

Hurtado, Oscar, 2019. *Programa Nacional de Entrega de la Pensión No Contributiva a Personas con Discapacidad Severa en situación de Pobreza – CONTIGO*. II Presentación Multisectorial «Avances y desafíos sobre la inclusión de las personas con discapacidad». Lima, octubre.

Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la Pontificia Universidad Católica del Perú (IDEHPUCP), 2019. *Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: una mirada hacia la inclusión*. Lima, agosto.

Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI.

2019 (a). *Perú: Perfil de la pobreza por dominios geográficos. 2008-2018*. Lima, octubre.

2019 (b). *Perfil Sociodemográfico de la Población con Discapacidad, 2017*. Lima, julio.

2019 (c). *Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2018*. Lima.

2019 (d). *Perú: Indicadores de Educación por Departamentos, 2008-2018*. Lima, julio.

2019 (e). *Perú. Estadísticas de trata de personas 2012-2019*. Lima.

- 2019 (f). Perú: *Maternidad en la adolescencia, 2017*. Lima.
- 2019 (g). Perú: *Indicadores de violencia familiar y sexual, 2012-2019*. Lima.
- 2019 (h). *Los feminicidios y la violencia contra la mujer en el Perú: 2015-2018*. Comité Estadístico Interinstitucional de la Criminalidad- EIC. Lima, mayo.
- 2019 (i). *Evolución de la pobreza monetaria 2007-2018. Informe Técnico*. Lima, abril.
- 2019 (j). *Estado de la Niñez y Adolescencia. Informe Técnico. Octubre-noviembre-diciembre 2018*. Lima.
- 2019 (k). Perú: *percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones, mayo – octubre 2019. Informe técnico*. Número 6, noviembre.
- 2019 (l). Perú: *Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones: mayo - octubre 2019, Informe Técnico Número 6*. Lima, noviembre 2019.
- 2019 (m). *Estadísticas de las Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. Informe Técnico*. Número 4. Lima, diciembre 2019.
2019. Página web <https://www.inei.gob.pe/> Principales indicadores
- 2018 (a). *Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI, 2017. Principales resultados*. Lima, abril.
- 2018 (b). Perú: *Brechas de Género, 2018: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima, noviembre.
- 2018 (c). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2018. Informe Principal*.
- 2018 (d). *La Autoidentificación Étnica: Población Andina y Afroperuana Etnicidad. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Lima, diciembre.
- 2018 (e). *III de Comunidades Nativas 2017. Resultados definitivos*. Lima, diciembre.
- 2018 (f). Perú: *Estructura empresarial, 2017*. Lima, noviembre.
- 2018 (g). Perú: *Estadísticas de Feminicidio 2011-2018*. Lima, setiembre.
- 2018 (h). ENDES 2017. Series anuales de indicadores principales de la ENDES 1986-2017. Nacional. Lima, diciembre.
2017. *Censos Nacionales: XII de Población y VII de Vivienda*.
2015. *Encuesta Nacional de Relaciones Sociales*. Lima.

IPSOS PERÚ (29 de noviembre de 2015). Encuesta: ¿Cuál es el candidato ideal para los peruanos? Recuperado de <http://elcomercio.pe/politica/elecciones/cual-candidato-ideal-peruanos-noticia-1859996>

Jurado Nacional de Elecciones – JNE

2018. *Los pueblos indígenas en las elecciones regionales y municipales 2018*.

2016. *Participación Político-electoral de la mujer en el Perú. Elecciones generales 2016, 5*. Lima

Koehlin J, Solórzano X, Larco G y Fernández-Maldonado E, 2019. *Impacto de la inmigración venezolana en el mercado laboral de tres ciudades: Lima, Arequipa y Piura*. OIM, OIT, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM). Lima, agosto.

León, Sánchez y Jopen, 2017. *Determinantes del acceso y uso de servicios financieros de las microempresas en el Perú, Informe final*. Pontificia Universidad Católica del Perú PUCP – Departamento de Economía. Presentación en XXVIII Seminario Anual de Investigación CIES 2017.

Ministerio de Educación, 2017. *Desenrollando la madeja de la impunidad. Rutas de acceso a la justicia en casos de violencia sexual contra niñas y adolescentes en zonas rurales y multiculturales de la provincia de Condorcanqui, Amazonas. Estudio de una comunidad nativa awajun del Río Santiago*. Lima.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – MINJUSDH

11 de diciembre de 2019. *Ministerio de Justicia: para 7 de cada 10 peruanos, sus derechos humanos no están protegidos*. Diario Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/fotogalerias/ipsos-para-7-de-cada-10-peruanos-sus-derechos-humanos-no-están-protegidos-noticia/?ref=gesr&foto=9> el 17 de diciembre 2019.

2019 (b). *Víctimas y victimarios del feminicidio. Un estudio desde los perpetradores del delito*. Observatorio Nacional de Política Criminal – INDAGA. Lima,

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

2019 (a). *Violencia hacia las personas con discapacidad: Análisis interseccional de los casos atendidos en los Centros de Emergencia Mujer, 2017-2018*. Observatorio nacional de la Violencia contra las Mujeres y los Integrantes del grupo Familiar. Lima.

2019 (b). Portal estadístico. Programa Nacional contra la violencia familiar y sexual. <https://portalestadistico.pe/>

2019 (c). *XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Ley N° 28983*. Lima.

Ministerio de Producción - PRODUCE, 2018. *Las MIPYME en cifras 2017*. Lima.

Ministerio de Salud – MINSa, 2014. *Plan Nacional para la Reducción de la Desnutrición Crónica Infantil y la Prevención de la Anemia en el País. Periodo 2014 – 2016*. Lima.

Ministerio de Trabajo – MTPE, 2015. *Informe Anual 2014. La mujer en el mercado laboral peruano*. Lima.

Ministerio del Ambiente – MINAM, 2016. *Una misma mirada a partir de muchas voces: Proceso de elaboración del Plan de acción en género y cambio climático del Perú*. Lima.

Ministerio del Ambiente – MINAM / Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP), 2016) *Plan de acción en género y cambio climático*. Lima.

Mujica, J, 2016. *Journal of Victimology* N° 3.9

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2014). *Observatorio de seguridad Ciudadana*.

Organizaciones Indígenas Nacionales del Perú, 2015. *Informe Alternativo 2015 sobre el cumplimiento del Convenio 169 de la OIT*. Lima.

Organización Panamericana de la Salud – OPS, 2002. *La salud pública en las Américas. Nuevos conceptos, análisis del desempeño y bases para la acción*. Washington, D.C.

Partners for Global Research and Development (PGRD), 2014. *Gender Analysis for Strategic Plan Implementation: Analysis of USAID/Peru Program Portfolio*. Lima.

Pontificia Universidad Católica del Perú - PUCP/ Instituto de Opinión Pública - IOP, 2018. *Encuesta Mundial de Valores Perú*. Lima.

PROÉTICA, 2019. *XI Encuesta nacional anual sobre percepciones de corrupción*. Lima.

Proyecto PROBOSQUES, 2019. *Diagnóstico bosques y género. Documento preliminar*. Lima.

Puente, Enzo, 2016. *Impacto de la Violencia contra las mujeres en la morosidad financiera de dueñas de microempresarios, según atestiguan las/os asesoras/les de finanzas empresariales de una caja municipal en Lima-Perú: 2014*. San Martín Emprendedor. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres. Volumen 7, Número 1, Enero-Junio 2016, pp. 25-37. ISSN (e) 2220-9336.

RIMISP – Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2015. *Pobreza y Desigualdad. Informe Latinoamericano 2015. Género y territorio*. Santiago de Chile:

Salazar, Kelly y Serrano, Julio Enrique, 2019. *Impacto de la violencia contra las mujeres en los recursos de las dueñas de microempresarios informales de la región Arequipa: 2017*. En: Santi, Inés y Ascencios, Zaida (editoras). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas. Un enfoque regional*. USMP, Lima.

Schmink, M y Arteaga, M, 2015. *Bajo el dosel. Género y bosques en la Amazonía*. Documentos Ocasionales,

Solano, 2019. *Mujer y corrupción: estrategias para abordar los impactos diferenciados de la corrupción en América Latina Problemática de género y corrupción en América Latina*. EUROSOCIAL

Superintendencia Nacional de Migraciones – MIGRACIONES, 2018. *Presencia de inmigrantes en situación de vulnerabilidad en el Perú. Estudio preliminar realizado desde una perspectiva de género*. Lima, marzo.

#### USAID

2016. *Perú: Análisis de Género 2016*. Lima, diciembre.

2012. *Gender Equality and Female Empowerment Policy*. Washington.

2008. *Programas de USAID aluden violencia basada en género: guía para funcionarios de programas de salud (2.º ed.)*. Washington, D.C.

Vara-Horna A, et.al. 2015. *Los costos de la violencia contra Las mujeres en las microempresas formales peruanas. Una estimación de su impacto económico*. USMP. GIZ. Lima.

Ventura, Ruth Paola, 2019. *Niveles de violencia contra las mujeres en las asociaciones de artesanía textil en Huancavelica, en el año 2014*. En: Santi, Inés y Ascencios, Zaida (editoras). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas. Un enfoque regional*. USMP, Lima.

Yabar, Pierangela, 2019. *Consecuencias laborales de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque: un análisis diferencial según sexo*. En: Santi, Inés y Ascencios, Zaida (editoras). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas. Un enfoque regional*. USMP, Lima.

World Economic Forum, 2018. *The Global Gender Gap Report 2018*.

Zambrano, G. y Uchuypoma, D, 2015. *Intersectando desigualdades. Participación política de mujeres indígenas a nivel subnacional en el Perú*. Lima: Konrad Adenauer.

Zevallos, Rocío, 2019. *La violencia contra las mujeres en la productividad laboral y en los errores de calidad de cosecha de café para exportación de la Selva Central de Junín: 2016*. En: Santi, Inés y Ascencios, Zaida (editoras). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas. Un enfoque regional*. USMP, Lima.

# ANEXOS

## ANEXO A: EXECUTIVE SUMMARY

This document updates the United States Agency for International Development (USAID) 2016 Gender Analysis for the Peru mission (USAID/Peru) and provides information for the development of the Country Development Cooperation Strategy (CDCS) for 2020-2025. The overarching question for this gender analysis is: What key gender gaps, needs, and opportunities must be addressed through USAID/Peru programs to achieve the CDCS development goals?

## PURPOSE AND STUDY QUESTIONS

The purpose of this gender analysis is to provide information for the development of the USAID/Peru 2020–2025 CDCS and ensure that gender considerations are integrated into the results framework to achieve Peru's development objectives in the areas of alternative development, governance, and the environment (as identified during Phase I of the CDCS development process).

Questions guiding the gender analysis included:

1. What are the current gender gaps, needs, and opportunities relevant to the CDCS development goals?
2. What are the key gender gaps, needs, and opportunities that affect full and equitable participation and access to economic, political, and social opportunities in the regions where USAID/Peru programs operate?
3. What is the Government of Peru's legal and policy framework to support the integration of gender considerations, not only at the level of central institutions, but also in sub-national governments where USAID/Peru works?
4. To what extent does the private sector address gender equality issues (especially in the production of coffee and cocoa value chains, forestry, and credit programs)?
5. How can USAID/Peru programs address the key gender gaps, needs, and opportunities in the areas and sectors USAID/Peru works in?
6. How can USAID/Peru programs promote legal economic activities that are gender-transformative and socially inclusive?

## METHODOLOGY

The gender analysis involved two phases. The first phase consisted of a review of USAID/Peru's 2016 Gender Analysis to identify what information was needed. The team collected and analyzed secondary data and presented initial findings to USAID/Peru. During the second phase, the team identified key topics for further research, and collected primary data through interviews with 16 experts on the topics.

## FINDINGS

1. In Peru, after a decade of economic growth, there remain gender gaps, particularly in terms of women's economic and political participation.
2. Traditionally, the Peruvian state has economically, politically, and socially excluded indigenous populations of the Amazon. Consequently, they experience greater socioeconomic inequalities than non-indigenous populations. Exclusion and inequalities manifest differently within indigenous groups, with women being the most disadvantaged.
3. The lesbian, gay, bisexual, transgender, and intersexual (LGBTI) population is unprotected in the exercise of their rights, which increases their exclusion.
4. Gaps persist among persons with disabilities in the exercise of rights to health, education, and labor participation, with women being at a greater disadvantage, especially in rural areas.
5. Venezuelan migrant women are more vulnerable than men because they need to survive and meet their own needs in Peru, as well as their families' needs in Venezuela.
6. The division of labor by sex is the primary gender-based constraint for equitable participation and access to same opportunities in the economic, political, and social sectors.
7. Gender stereotypes lead to a low participation of women in the private sector, both as employees and as entrepreneurs; gaps in access to positions of power and wages persist.
8. There is a gender gap in women's access to and use of financial services.
9. Access to technology has advanced in the country, but gaps in Internet access remain, especially among the rural population, particularly women.
10. Corruption affects men and women differently.
11. Gender-based violence (GBV) is a national, structural problem that seriously affects rights violations.
12. The current government prioritizes and lends considerable political support to gender equality efforts, but conservative positions of religious and political groups regarding gender equality hamper their implementation in public policy.

## CONCLUSIONS

**Q1: What are the current gender gaps, needs, and opportunities relevant to the CDCS development goals?**

1. The country's gender gap is at 24 percent, which shows significant progress, particularly in education and health, where the indexes indicate virtual equality between men and women. However, there are still gaps in equality in the areas of economic and political participation, which stand at 37 and 80 percent, respectively.
2. The main inequalities, including gender inequalities, are found among vulnerable populations, such as LGBTI people, people with disabilities, and recently, Venezuelan migrants, who are unable to meet their basic rights to education, health, income, and political participation. This situation is compounded by discrimination, which hinders individual development and exacerbates exclusion.

3. The percentage of uneducated indigenous women (19.1 percent) is 10 times higher than non-indigenous men (1.9 percent). The economic activity rate of persons with disabilities differs by sex, with women (32.1 percent) having a lower economic activity rate than men (49.7 percent). The experience of discrimination results in 56.5 percent of the LGBTI population being afraid to express their sexual orientation and/or gender identity.

**Q2: What are the key gender gaps, needs, and opportunities that affect full and equitable participation and access to economic, political, and social opportunities in the regions where USAID/Peru programs operate?**

4. The gaps affecting equitable participation and access to equal economic opportunities are caused by the division of labor between men and women. The roles assigned to women (reproductive and domestic) create an excessive workload for women (47 hours a week in rural areas), with no effective recognition of their contribution, which is equivalent to 66 percent of the average household income.
5. Women's economic contribution to the cocoa and coffee value chains is largely unknown because the tasks they perform in terms of input preparation, production, and harvesting are perceived as an extension of domestic work, despite the fact that they account for 38 and 31 percent, respectively, of the production labor cost. In the cocoa value chain, women's contribution to the production of one hectare per year is the equivalent to 57 wages, while men's contribution amounts to 93 wages. In the case of coffee, women are estimated to receive the equivalent of 73 days' wages, while men receive 166 days' wages. Additionally, because their contribution is not visible, training and income-generating opportunities for women are restricted.
6. In forestry, the roles of men and women are differentiated, with the same consequences of overwork and lack of knowledge about women's contribution to the household economy. Women participate in forest conservation tasks and carry out non-timber activities, whereas men participate in timber activities that are considered more "masculine."
7. Women are undervalued and invisible in water resource management and water use organizations because of underlying issues of access to property and education, which become barriers to women's participation in decision-making positions.
8. Gender-based violence (GBV) has structural roots—machismo and patriarchy underlie social values—and takes on different forms, such as high tolerance for violence against women. A decade ago, figures did not vary significantly, and showed that every 6 or 7 of 10 women suffered violence at some point in their life. Violence is manifested in its worst forms as femicide, which in 2019, cost the lives of 165 women.
9. GBV has an individual impact, with physical and emotional consequences that affect people's work performance. Among the coffee harvesters in Chanchamayo and Satipo, violence impairs the skills and abilities of women who harvest the beans at their optimal point of ripeness; women microentrepreneurs who suffered violence received 21 percent less income than those who were not assaulted, and financial delinquency leads to deterioration in payment behavior.
10. A total of 1,355 cases of human trafficking were reported in 2018; teenage women were the most frequently sexually exploited. The country has made significant regulatory advances to address this crime, but assistance, protection, and restitution of victims' rights are still nascent.
11. The current government prioritizes fighting GBV in its public policy, which has led to significant legislative, institutional, and budget allocation changes.



**Q3: What is the Government of Peru’s legal and policy framework to support the integration of gender considerations, not only at the level of central institutions, but also in sub-national governments where USAID/Peru works?**

12. Peru has made strides in establishing a legal framework for gender equality, which the government prioritizes in its policy. For the first time in the country's history, a *Gender Equality Policy* was drafted and adopted, and its implementation is bringing about institutional changes to provide public services with a gender perspective. However, conservative religious and political groups pose an obstacle to progress in including gender equality in government programs, especially in education.
13. Since 2017, within the framework of the policy, 98 commissions or working groups for gender equality have been created to integrate a gender equality approach into policies and institutional management (including Presidency of the Council of Ministers [PCM], Ministry of Economy and Finance [MEF], Ministry of Environment [MINAM], National Commission for Development of Life without Drugs [DEVIDA], and National Civil Service Authority [SERVIR]), and work plans have been developed and implemented. Such progress is at odds with the small number of people with gender training, which ranges from zero to seven people trained by mechanism, not including the Ministry of Women and Vulnerable Populations (MIMP).

**Q4: To what extent does the private sector address gender equality issues (especially in the production of coffee and cocoa forestry value chains, and credit programs)?**

14. In the private sector, gender stereotypes that prevent women from fully and equitably participating in positions of power persist. Gaps remain between men’s and women’s incomes, and there are barriers for women in accessing fields that are perceived as “masculine.” Women account for only 22.2 percent of directors and 30 percent of the entry levels of organizational structures. Only 24.3 percent of women are at the top of the salary scale.
15. The size of the company and the gender of its manager are inversely correlated—37.5 percent of managers in microenterprises are women, while in medium and large enterprises, they account for 21.8 percent. Women microentrepreneurs have lower levels of education than their male counterparts, which reflects a gap in access to education for women.
16. The business sector is concerned about gender inequities and has proposed several initiatives over the past 4 years to raise awareness of this situation and gauge progress in terms of equality.
17. Gender gaps remain in access to credit in the financial system (12 percent of women and 15 percent of men), stemming from different opportunities in access to employment and income, property ownership, and financial education. Women managers for micro and small enterprises (MYPE) are less likely to use credit than men (22.2 vs. 28.4 percent, respectively).

**Q5: How can USAID/Peru programs address major gender gaps, needs, and opportunities in the areas and sectors where USAID/Peru works?**

18. An opportunity to mainstream gender is its connection to corruption. Women are more vulnerable to corruption than men, especially when it comes to sexual favors, which occur where corruption is the most prevalent. Another opportunity arises from generating research that links gender equality and corruption to fill information gaps.
19. Encouraging greater participation of women at all levels of decision making and in sectoral areas is an aspect that strengthens governance.

20. There is an opportunity to bring a gender perspective to the issue of Venezuelan migration. The Venezuelan migrant population is highly vulnerable economically and socially, as well as to discrimination, violence, and human trafficking, especially women.
21. There is an opportunity to mainstream gender considerations in the country by strengthening gender equality mechanisms to fulfill their purpose, and share gender-based assessments of their projects and good practices for gender equality.
22. Access to information technologies and the Internet reveals that rural areas, women, indigenous people, and older persons are disadvantaged.
23. Intersectional analysis (gender, ethnicity, age) is an element that supports gender gap analysis.

## RECOMMENDATIONS

On January 27, 2020, the gender analysis team conducted a workshop with USAID/Peru in Lima to present and validate findings and conclusions, and collaboratively brainstorm recommendations to address them. The inputs from this co-creation workshop informed the development of the recommendations listed below.

### Recommendations Developed in the Co-Creation Workshop (January 2020)

1. Greater participation by women at all decision-making levels, as well as the sectoral and community levels is a critical element to close gender-based gaps and strengthen governance. USAID-supported interventions should emphasize this point by creating opportunities for women and an enabling environment for gender equality.
2. USAID and its partners should promote political participation of women through political advocacy to implement the political reform that ensures gender alternation in the lists of candidates to be voted on.
3. USAID and its partners must strengthen compliance with current laws in the intervention areas that aim at providing childcare and closing wage gaps in public and private institutions to promote greater women's economic participation.
4. USAID-supported interventions should recognize the existence of structural inequalities that place the indigenous population at a disadvantage. Besides relying on an intercultural and inclusive approach, interventions that involve these populations must engage closely with government institutions to address structural barriers.
5. Vulnerable groups (indigenous people, people with disabilities, LGTBI people, and migrants) require comprehensive policies aimed at guaranteeing their fundamental rights. USAID must support government initiatives toward this end. Likewise, USAID partners should strengthen the capacity of civil society organizations of these vulnerable groups to program and promote gender equality, and identify and include these vulnerable groups in their efforts.
6. USAID-supported interventions should include gender-specific analyses that identify the root causes of inequalities so as to increase understanding of the key gender equality issues and devise gender-transformative strategies accordingly.
7. A major element is to support the Peruvian Government in implementing its *Gender Equality Policy* and its integration into national, regional, and local policies to close political and economic gaps, as well as those related to GBV.

8. USAID and its partners must support the public sector to carry out actions to address gender stereotypes and prejudices in all fields (social, economic, and political). An issue to consider is the visibility and perceived value of the role of women in all production processes, community management, and participation in public and private decision-making positions.
9. USAID must support government policies targeting gender equality and the fight against GBV. USAID and its partners must incorporate specific actions to prevent GBV in the intervention areas; provide sufficient information to refer cases of violence against women, girls, and adolescents; strengthen GBV referral systems; and promote new ideals of masculinity to prevent GBV.
10. USAID interventions can assist the MIMP in gender mainstreaming actions within public institutions at the national, regional, and local levels (support the constitution of Gender Equality Commissions and train their members on gender issues, and support members in the preparation of work plans and their implementation).
11. The USAID team and implementers need to deepen their knowledge of gender issues and ways to mainstream gender into interventions, including taking a gender-transformative approach that both empowers women and engages men as supportive agents of change and allies in gender equality.
12. USAID-supported interventions must include specific gender analyses that identify root causes of inequality in order to increase knowledge of key gender equality issues and consequently, design gender-transformative strategies.
13. Intersectional analysis (examining the relationships between gender, ethnicity, age, and other key variables) is required to support gender-based gap analysis, and should be present in the intervention design to acknowledge and address the multiple vulnerabilities and disadvantages that affect the lives of community members.
14. Gender indicators must be identified in the process of project and activity programming to report on their progress toward gender equality goals that will further support the achievement of project and activity objectives.
15. USAID and implementers should include gender considerations in assessments at the activity, project, and Development Objective (DO) levels.
16. USAID should generate and expand knowledge of gender-based gaps at different intervention levels—from the community to the regional level, as well as in areas where knowledge gaps exist, such as those related to gender and corruption.
17. To disseminate learning and scale-up results, USAID experiences need to be systematized, and best practices should be identified to contribute to the gender transformation needed to achieve Peru's development goals.

### **Relevant Recommendations from the 2016 Gender Analysis**

In addition, the gender analysis team reviewed the recommendations from the 2016 Gender Analysis to determine which are still relevant given the 2019 gender analysis findings. They are listed below.

## FOR USAID

### *Planning and design*

1. Integrate gender considerations in the design and planning of projects and activities, identifying at least one gender result in each DO of the new country strategy.
2. Design projects and activities with an intersectional lens that integrates considerations for gender, ethnicity, and poverty, and takes into account the practical needs of men and women, as well as some strategic needs, such as prevention and protection against GBV.
3. Develop rapid gender analysis to determine the gender gaps and needs of men and women in the intervention areas that are new or do not have updated information.
4. In the requested activities' scope of work, include an objective that reflects gender considerations.
5. In the evaluation criteria and selection of implementers, take into account the treatment of gender mainstreaming and indicators.
6. In the requested activities' scope of work, include a profile for a member of the technical team who will be responsible for gender integration in management and intervention activities.
7. Develop an orientation guide to integrate gender into activities under the new strategy.

### *Management*

8. Designate a person at USAID who will be responsible for gender and provide support and specialized technical assistance, as well as monitor the integration of gender in activities.
9. Fund studies to identify and describe in detail the tasks men and women assume in the value chains of alternative crops, forestry, water resources, and so on to determine and make visible women's contribution through unpaid work.

### *Monitoring and evaluation*

10. Socialize standard and adapted gender indicators, their definitions, and operationalization; and supervise and provide feedback on data updating and reporting.
11. Using a longitudinal design, conduct follow-up with families or individuals to monitor, adjust strategies, and evaluate the scope of gender integration in the intervention.
12. Evaluate the current and potential application of the self-reliance scale used in USAID activities as a monitoring indicator to evaluate the effect of training on gender results.

## FOR IMPLEMENTING PARTNERS

13. Use the orientation guide USAID provided to integrate gender in the management and implementation of activities, as well as internal meetings of the technical implementing team.
14. Develop a monthly and seasonal calendar of agricultural, forestry, and water resources management activities, as appropriate, as well as domestic and care tasks to harmonize the needs and planning of activities with local practices.

15. Identify local restrictions for the participation of women and men in the interventions and opportunities generated by the activities. This will supply the technical team in the field with information related to restrictions based on practices and customs.
16. At the level of regional and local governments, promote the implementation of services that alleviate the burden of domestic work to facilitate the participation of women in training, productive, and community activities. This task must be included in the work plan.
17. Coordinate with the regional and local government agencies the intervention strategies in cases of GBV, trafficking in persons, racial or gender discrimination, and where possible, translate them into protocols the implementing team can execute.
18. Manage the certification training by accredited institutions that strengthens technical or specialized skills of men and women.
19. Train women and men who are beneficiaries of different activities in the use of digital resources to improve their income opportunities. For example, provide training in the purchase of inputs (agricultural or any type), marketing of their products, banking or credit operations, and so on.
20. Develop capacities of women from native communities to manage economic resources, such as tourism or sale of handicrafts and food through fairs organized by local governments.

# ANEXO B: EQUIPO DE EVALUACIÓN

## EQUIPO DE EVALUACIÓN

**Susana Guevara**, líder del equipo

**Diana Santillán**, asesora en género

## CALIFICACIONES Y EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE EVALUACIÓN

**Susana Guevara. Especialista en Evaluación e Inclusión, Proyecto USAID MELS, líder del equipo.**

Socióloga, tiene una maestría en evaluación de políticas públicas y una maestría en gerencia social. Tiene más de 25 años de experiencia en diseño de proyectos y desarrollo de sistemas de monitoreo y evaluación en programas sociales, salud sexual y reproductiva, VIH / SIDA, igualdad de género y derechos humanos. Ha diseñado y dirigido evaluaciones de desempeño, de impacto y de procesos, así como evaluaciones y análisis de género, enfatizando enfoques participativos y centrados en la utilización. Ha trabajado con instituciones gubernamentales e internacionales, ONG y socios de USAID.

**Diana Santillán, Asesora Senior en Género e Inclusión Social, EnCompass, asesora en género**

Especialista en la antropología de género y sexualidad, con tres maestrías en antropología, estudios de la mujer, y filosofía de las ciencias sociales. Tiene más de 25 años de experiencia en investigación, evaluación, capacitación, y asistencia técnica para avanzar la igualdad de género en el desarrollo internacional. Fue asesora en género para la oficina de población y salud reproductiva de USAID y ha trabajado en varias organizaciones internacionales e instituciones académicas en contextos diversos, incluyendo Latinoamérica y el Caribe, África, y Asia.

### **Recolección, resumen y procesamiento de datos secundarios:**

Anna Kinzer, Especialista en Monitoreo y Evaluación, EnCompass

Jenny Menacho, Especialista en Desarrollo de Capacidades y Aprendizaje, USAID MELS

Sandra Mangiante, Consultora

### **Recolección y resumen de datos primarios:**

Elizabeth Aliaga, Consultora

# ANEXO C: NOTA CONCEPTUAL



## 2019 CDCS GENDER ANALYSIS

DESIGN / PERU MELS

August 2019

# CONTENTS

- PURPOSE AND CONTEXT..... 83
  - PURPOSE..... 83
  - CONTEXT..... 83
- GENDER ANALYSIS APPROACH..... 84
  - DESIGN CONSULTATION MEETING..... 84
  - GUIDING QUESTIONS..... 84
- METHODOLOGY..... 85
  - PHASE 1: SECONDARY DATA COLLECTION AND ANALYSIS..... 86
  - PHASE 2: PRIMARY DATA COLLECTION AND ANALYSIS..... 86
  - PHASE 3: REPORT WRITING..... 87
- MANAGEMENT..... 88
  - SUMMARY OF IMPLEMENTATION ACTIVITIES..... 88
  - TEAM STRUCTURE..... 88
  - DELIVERABLES, WORKPLAN, AND SCHEDULE..... 89



# PURPOSE AND CONTEXT

## PURPOSE

The purpose of this gender analysis is to inform the forthcoming revisions to Peru’s Country Development Cooperative Strategy (CDCS) and to ensure that its revised results framework integrates gender considerations for the achievement of Peru’s development objectives (reframed during the phase I CDCS development process):

DO-1: Coca reductions sustained in target areas through strengthened state presence and more inclusive markets.

DO-2: Strengthened integrity of key government processes to reduce corruption

DO-3: Peru’s natural resource management and water security strengthened in targeted areas

Our gender analysis will take into account USAID/Peru’s geographical focus of the development objectives that were updated in August of 2019 and will use an appreciative, utilization-focused, mixed methods approach to update the gender analysis completed in 2016 and answer the following overarching question:

- What key gender gaps, needs, and opportunities need to be addressed by USAID/Peru programming to achieve its CDCS development objectives?

## CONTEXT

National reports have noted important progress in gender equality in the country, both in terms of policies, as well as in closing gaps, especially in social arenas (such as health and education). The National Gender Equality Policy was passed this year—an expression of the State’s commitment to eliminate gender gaps between men and women. Nonetheless, inequality between men and women still exist in many areas such as political representation, access to paid work, and access to economic resources, among others. Gender-based violence is also a problem that has worsened in recent years, ultimately manifested as femicide with rates that locate Peru among the highest in Latin America. These aspects are heightened among vulnerable groups such as rural, indigenous, and afro-Peruvian populations.

USAID/Peru is currently embarking on the process of revising its CDCS to guide its programming in support of Peru’s social inclusion goals and its journey to self-reliance. This gender analysis will update the 2016 gender analysis to address information gaps and deepen understanding of the key gender gaps, needs, and opportunities that affect the achievement of the CDCS development objectives, with a specific focus on key topics of interest, such as Amazon rural inhabitants, indigenous and afro-Peruvian populations, and other vulnerable and marginalized groups, including lesbian, gay, bisexual, transgender, and intersexual (LGBTI) persons, youth, people with disabilities, etc., gender-based violence prevention and response, and private sector engagement.

# GENDER ANALYSIS APPROACH

Our approach will use the gender analysis domains framework recommended by USAID's Automated Directives System (ADS) 205 to identify key gender gaps, needs, and opportunities that affect the achievement of the CDCS development objectives noted above. These analysis domains are:

1. Laws, policies, regulations, and institutional practices
2. Cultural norms and beliefs
3. Gender roles, responsibilities, and time use
4. Access and control over assets and resources
5. Patterns of power and decision-making

Our approach will follow the guidance of USAID/ Peru and give priority to both the private sector and the Government of Peru which is reflected within the guiding questions.

## DESIGN CONSULTATION MEETING

In July 2019, the MELS team conducted an initial two-hour design consultation meeting with key actors involved in the development of the CDCS to understand the vision for this gender analysis, and priority areas of focus. Taking into account the inputs from this meeting, we propose the following guiding questions and methodology for this gender analysis.

## GUIDING QUESTIONS

The following questions and sub-questions will guide our gender analysis and will be refined and prioritized in an iterative manner throughout the gender analysis process in consultation with USAID/Peru:

1. What are the current gender gaps, needs, and opportunities relevant to the CDCS development objectives?
  - a) What are the gender gaps, needs, and opportunities in the rural and indigenous amazon populations?
  - b) What are the gender gaps, needs, and opportunities in the LGBTI population, youth, and person with disabilities?
2. What are the key gender gaps, needs, and opportunities that affect full and equitable participation and access to economic, political, and social opportunities in the regions where USAID/Peru programs operate?
  - a) What is the specific impact on women, in particular of indigenous origin, of actions taken by illegal economies (illegal mining, logging, narcotrafficking, trafficking in persons) and to what extent do they affect USAID/Peru programs?
  - b) What is the effect of gender-based violence in the participation and access to opportunities?

3. What is the Government of Peru's legal and political framework to support the integration of gender considerations, not only at central-level institutions but also in sub-national governments where USAID/Peru works?
  - a) Are gender and social inclusion issues addressed in national policies?
  - b) What is the level of implementation of gender policies in the government institutions that work with USAID/Peru? (DEVIDA, MINAM, SERFOR, PCM, SERVIR, MEF, OSCE, Contraloría General de la República)
  
4. To what extent does the private sector address gender equality issues? (especially in the production of coffee, cacao, forestry value chains, and credit programs)
  - a) What are the ways private sector actors contribute to or detract from progress toward gender equality?
  - b) What are private sector actors' perspectives regarding the role of women?
  - c) In what ways could engagement and collaboration with the private sector be employed to reduce the gap between the status of males and females; change socio-economic dynamics; create avenues for participation; and expand opportunities for women and youth?
  - d) In what ways do regulatory factors prohibit or discourage women's economic activity?
  
5. How can USAID/Peru programs address the key gender gaps, needs, and opportunities in the areas and sectors in which USAID/Peru works?
  - a) What are the opportunities for gender integration in the following areas?
    - Governance and corruption
    - Rural economic development, financial services, value chains (coffee, cacao, forestry products)
    - Natural resource management, including water security
    - Institutional strengthening of Government of Peru counterparts
    - Venezuelan migration
  - b) How can USAID integrate best practices around GBV prevention and response into programming?
  
6. How can USAID/Peru programs promote a licit economy?
  - a) How can USAID address key gender gaps, and opportunities in the following areas?
    - Trafficking of persons
    - Environmental crimes
    - Drug trafficking

## METHODOLOGY

Our gender analysis approach will employ two phases of secondary and primary data collection and analysis to answer the guiding questions.

# PHASE I: SECONDARY DATA COLLECTION AND ANALYSIS

## DOCUMENT REVIEW

The analysis team will conduct an initial document review of secondary data, both qualitative and quantitative, to surface existing knowledge and evidence on the current context, along with key areas of focus. The document review will focus on national level data, as well as data specific to the relevant Andean and Amazon regions.

The analysis team will begin by reviewing and analyzing the 2016 Gender Analysis to identify: a) the topics that need updated, b) the new topics that should be included.

USAID/Peru will provide access to relevant documents (such as recent gender analyses completed or in process by DO teams), and the analysis team will collaborate with USAID to identify additional key documents to fill information gaps, such as updated statistics, new research studies and legal regulations, etc. We will include the following data sources: National Population and Household Census 2017, Indigenous Population Census 2017, National Household Surveys 2018 and 2019, Demographic and Family Health Survey 2018, among others. At the same time, we will review information about the USAID projects (gender action plans, baselines, and specific studies) which will allow us to complement the analysis.

The team will use the USAID ADS 205 gender analysis domains to create a document review template to summarize and code the key information from the document review, using Dedoose Version 7.0.23, a web-based application for managing, analyzing, and presenting qualitative and mixed-methods research data.

## PRESENTATION OF DOCUMENT REVIEW FINDINGS

After the document review, we will share and discuss the key emerging findings with the USAID/Peru mission staff and collaboratively develop conclusions and recommendations for revisions to the CDCS results framework to ensure gender considerations are integrated in the development of intermediate results and sub-intermediate results. During this presentation, we will also begin discussion of the suggested areas that will need to be prioritized for the collection of primary data for the gender analysis during phase 2 described below.

# PHASE 2: PRIMARY DATA COLLECTION AND ANALYSIS

## DESIGN MEETING

Immediately after the presentation and discussion of emerging findings from the document review, we will conduct a design meeting with USAID/Peru mission staff to determine the scope of the second phase of the gender analysis which will include primary data collection and analysis. Together, the MEL team and mission staff will update and refine the key areas of inquiry and guiding questions for the gender analysis. The design meeting will provide an important opportunity for the MELS team to draw on the deep technical and local knowledge within the mission and hone in on key areas of inquiry. During the design meeting, the MELS team will also define the sample and methods with the mission,

ensuring the data are being collected from the right people and in the most effective way (e.g., interviews, focus group discussions) to answer the key questions. This will help to secure that the final product is both useful and used. The MELS team will use an inclusive approach to sample selection, making sure marginalized groups are represented in research. After the design meeting, we will finalize the sample, methods, and timeline (based on inputs from the design meeting); develop data collection tools; and draft the field protocol for data collectors. We will also prepare all documents required for our internal institutional review board's review.

## PRIMARY DATA COLLECTION

Primary data collection will likely consist of mainly semi-structured interviews with key informants. Sample selection will be made with mission staff and key stakeholders during the design meeting. Susana Guevara will lead data collection with a team of local data collectors [Sandra Mangiante]. The MELS team will prepare an initial list of key informants, which will be expanded during the design meeting based on inputs from the mission and key stakeholders. Key informants may include USAID/Peru implementing partners; relevant government officials; USAID personnel, both at national subnational levels. We will develop an interview guide and closely follow informed consent processes throughout primary data collection.

## DATA ANALYSIS

The MELS team will prepare a data analysis plan that clearly outlines roles and steps for coding and data analysis of interview data. A structured codebook will be created based on the guiding questions and a review of a sample of transcripts. After piloting the codebook, all transcripts will be coded using Dedoose Version 7.0.23, the same software used for coding the document review data. The coding team will consist of: Susana Guevara, Janina Yates, Anna Kinzer. After coding, the team will draft summaries of each theme, analyzing the data according the gender analysis domains for each of the development objectives, with a focus on the key topics of interest to answer our guiding questions.

## PHASE 3: REPORT WRITING

After the primary data has been collected, coded, and analyzed, we will hold a data analysis, triangulation, and interpretation workshop to share key themes and collaboratively develop draft findings based on the data collected in phase 1 and 2 of the gender analysis. After the workshop, the MELS team will prepare a draft report that will briefly summarize the methodology, sample, and limitations of the data and present emerging findings. These emerging findings will be presented and discussed at a virtual data consultation meeting held with key actors to validate and interpret findings and collaboratively develop conclusions and recommendations for the final draft report. The MELS team will submit the final draft report for USAID's review and feedback, which will be incorporated into the final report.

# MANAGEMENT

## SUMMARY OF IMPLEMENTATION ACTIVITIES

1. Onboard analysis team
2. Develop coding structure
3. Gather, code, and analyze documents using software
4. Draft and present document review findings
5. Conduct interviews
6. Code and analyze interview data using software
7. Conduct internal data analysis triangulation, and interpretation workshop to derive initial findings
8. Data consultation meeting to share initial findings and collaboratively develop conclusions and recommendations to inform finalization of new CDCS.

## TEAM STRUCTURE

POSITION	TASKS	NAME	LOE ESTIMATES (DAYS)
Team Lead	Lead all analysis activities	Susana Guevara	N/A (part of MELS core field team)
Data collection and analysis team	Collect, code, and analyze documents, conduct interviews, code and analyze interview transcripts	Susana Guevara	N/A (part of MELS core field team)
		Janina Acevedo-Yates <sup>26</sup>	10 days
		Anna Kinzer	15 days
		Sandra Mangiante	8 days
COP	Technical oversight	Brenda Bucheli	N/A (part of MELS core field team)
EnCompass Corporate Officer	Quality assurance and general support	Diana Santillan	5 days

Follow on design activities and initial data collection might reveal a need for additional resources beyond the LOE estimates noted in the Team Structure LOE above. If needed, EnCompass will submit a SOW covering additional resources to USAID for approval.

---

<sup>26</sup>EnCompass will provide a SOW and biodata for CO approval for Janina Acevedo-Yates by August 16.

## DELIVERABLES, WORKPLAN, AND SCHEDULE

DELIVERABLE	TASKS AND ACTIVITIES	MELS	USAID	Jul 22	July 29	Aug 5	Aug 12	Aug 19	Aug 26	Sept 2	Sept 9	Sept 16	Sept 23	Sept 30	Oct 7	Oct 14	Oct 21	Oct 28	Nov 4
<b>DESIGN</b>																			
	Conduct design consultation meeting	X																	
Concept Note	Finalize concept note																		
	Review and approve concept		X																
	Onboard analysis team	X																	
	Develop document review template	X																	
<b>PHASE I: SECONDARY DATA COLLECTION, ANALYSIS, AND INITIAL FINDINGS</b>																			
	Gather, review, and summarize documents	X																	
	Code and analyze document review data	X																	
	Develop emerging findings	X																	
Phase I Findings and Recommendations	Submit summary phase I findings. Hold meeting with USAID to present, validate, and interpret findings and develop conclusions and recommendations	X	X																
<b>PHASE 2: PRIMARY DATA COLLECTION AND ANALYSIS</b>																			
	Design meeting to identify further	X	X																

DELIVERABLE	TASKS AND ACTIVITIES	MELS	USAID	Jul 22	July 29	Aug 5	Aug 12	Aug 19	Aug 26	Sept 2	Sept 9	Sept 16	Sept 23	Sept 30	Oct 7	Oct 14	Oct 21	Oct 28	Nov 4
	data collection and analysis needed																		
	Conduct interviews	X																	
	Code/analyze interview data	X																	
<b>PHASE 3: REPORT WRITING</b>																			
	Data analysis, triangulation, and interpretation workshop	X																	
Draft Report	Develop draft report	X																	
	Review draft report		X																
	Hold virtual meeting with USAID to present and validate draft findings and develop conclusions and recommendations	X	X																
Final Report	Submit final report that incorporates USAID feedback. Post to the DEC as appropriate.	X																	
	Facilitate learning/review session with USAID	X	X																



## ANEXO D: ACTORES ENTREVISTADOS

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>CARGO</b>
<b>Instituciones gubernamentales</b>	
Ministerio del Ambiente Dirección de Cambio Climático y Desertificación	Especialista en Poblaciones Vulnerables y Género
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Dirección de Políticas de Igualdad de Género	Directora Especialista
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Dirección General de Transversalización y Enfoque de Género	Directora General
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual	Directora Ejecutiva
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual	Asesoras de la Dirección Ejecutiva
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Dirección General de Transversalización y Enfoque de Género	Ex Directora General
<b>USAID e implementadores</b>	
IDEA	Oficial de programas
USAID	Project management specialist
Proyecto USAID INSH	Ex Directora de Transversalización del enfoque de género y actual especialista de género del proyecto
Proyecto USAID PROBOSQUES	Especialista en género
<b>Otros</b>	
Transparencia	
UNFPA	Analista de programas
UNFPA	Especialista de género
PNUD	Coordinador Nacional de EBA Amazonía

# ANEXO E: ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

## INDICADORES DEL ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO 2018

Departamento	Tasa de participación económica (15 y más años de edad)			Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada (Soles)			Población ocupada en empleo formal (Miles de personas)			Economía (promedio)
	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	
<b>Nacional</b>	<b>64.0</b>	<b>80.7</b>	<b>0.79</b>	<b>1052.7</b>	<b>1588.6</b>	<b>0.66</b>	<b>1830.4</b>	<b>2793.5</b>	<b>0.66</b>	<b>0.70</b>
Amazonas	71.0	86.3	0.82	737.6	1030.3	0.72	13.7	21.3	0.64	0.73
Áncash	64.8	83.0	0.78	768.4	1165.1	0.66	44.3	77.3	0.57	0.67
Apurímac	77.6	86.3	0.90	735.2	1024.8	0.72	11.6	19.8	0.59	0.73
Arequipa	62.9	78.1	0.81	1006.4	1809.5	0.56	96.0	148.6	0.65	0.67
Ayacucho	69.7	83.0	0.84	661.7	1046.4	0.63	20.9	27.2	0.77	0.75
Cajamarca	71.2	85.9	0.83	587.4	957.5	0.61	36.9	54.6	0.68	0.71
Cusco	70.8	81.7	0.87	905.5	1107.8	0.82	59.4	76.0	0.78	0.82
Huancavelica	79.1	86.8	0.91	533.9	817.9	0.65	8.6	14.2	0.61	0.72
Huánuco	67.8	83.3	0.81	764.8	1016.2	0.75	24.1	34.5	0.70	0.76
Ica	59.1	80.0	0.74	1001.8	1460.5	0.69	65.4	98.6	0.66	0.70
Junín	69.2	81.3	0.85	855	1328	0.64	45.4	74.5	0.61	0.70
La Libertad	62.4	80.6	0.77	922.1	1271.5	0.73	104.2	169.7	0.61	0.70
Lambayeque	59.0	79.8	0.74	731.9	1192.9	0.61	63.8	105.4	0.61	0.65
Lima (1)	62.0	77.4	0.80	1448.5	1992.3	0.73	901.7	1272.3	0.71	0.75
Loreto	57.5	81.6	0.70	893.2	1222.5	0.73	33.2	60.4	0.55	0.66
Madre de Dios	68.5	86.8	0.79	1416.9	1762.6	0.80	7.4	13.1	0.56	0.72
Moquegua	62.4	80.6	0.77	1107.9	2202.8	0.50	12.5	24.1	0.52	0.60
Pasco	68.9	85.1	0.81	597.4	1039.2	0.57	8.2	23.8	0.34	0.58
Piura	59.9	81.9	0.73	691.8	1075.7	0.64	83.3	121.7	0.68	0.69
Puno	74.0	82.6	0.90	558.2	988.8	0.56	35.7	63.1	0.57	0.68
San Martín	58.8	86.7	0.68	809.5	1223.5	0.66	26.2	46.2	0.57	0.64
Tacna	63.1	76.5	0.82	976.5	1565.8	0.62	20.2	27.8	0.73	0.73
Tumbes	63.3	83.8	0.76	794.8	1367.3	0.58	12.1	20.2	0.60	0.65
Ucayali	65.1	84.7	0.77	942.3	1288.6	0.73	21.8	70.5	0.31	0.60
Callao	57.5	80.5	0.71	1204.7	1745.9	0.69	74.8	158.6	0.47	0.63

Nota: (1) Incluye Lima Metropolitana y Lima Provincia

Fuente: INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento, 2007-2018. Lima, agosto 2019.

Departamento	Tasa de alfabetismo (15 y más años de edad)			Tasa bruta de matrícula escolar (6 a 11 años de edad)			Tasa bruta de matrícula escolar (12 a 16 años de edad)			Población con al menos educación secundaria (25 y más años de edad)			Educación (promedio)
	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	
<b>Nacional</b>	<b>91.7</b>	<b>97.1</b>	<b>0.94</b>	<b>99.5</b>	<b>99.5</b>	<b>1.00</b>	<b>95.1</b>	<b>96.1</b>	<b>0.99</b>	<b>63.3</b>	<b>74.1</b>	<b>0.85</b>	<b>0.95</b>
Amazonas	87.5	95.1	0.92	99.3	98.5	1.01	95.2	95.3	1.00	41.9	53.0	0.79	0.93
Áncash	84.9	95.7	0.89	99.8	100.0	1.00	94.9	98.4	0.96	53.2	66.8	0.80	0.91
Apurímac	77.4	94.1	0.82	100.0	100.0	1.00	98.7	98.8	1.00	41.2	62.1	0.66	0.87
Arequipa	94.0	99.0	0.95	100.0	99.4	1.01	96.6	99.6	0.97	71.6	83.4	0.86	0.95
Ayacucho	80.5	95.1	0.85	98.7	100.0	0.99	95.2	95.4	1.00	42.4	63.8	0.67	0.87
Cajamarca	82.8	94.2	0.88	99.6	100.0	1.00	91.2	95.7	0.95	31.5	46.0	0.68	0.88
Cusco	82.9	95.8	0.87	99.3	100.0	0.99	96.5	95.0	1.02	48.8	66.3	0.74	0.90
Huancavelica	80.8	94.3	0.86	100.0	100.0	1.00	97.5	98.7	0.99	32.1	57.9	0.55	0.85
Huánuco	81.2	92.7	0.88	99.1	99.6	0.99	95.0	94.5	1.01	39.8	52.1	0.76	0.91
Ica	97.3	98.7	0.99	100.0	100.0	1.00	98.5	97.6	1.01	77.5	86.6	0.90	0.97
Junín	90.7	96.5	0.94	98.5	99.1	0.99	94.9	96.6	0.98	55.8	70.7	0.79	0.93
La Libertad	91.9	97.0	0.95	99.7	99.6	1.00	94.5	92.0	1.03	58.1	65.5	0.89	0.97
Lambayeque	92.4	95.4	0.97	99.5	99.6	1.00	93.2	95.1	0.98	61.8	71.9	0.86	0.95
Lima (1)	97.0	99.1	0.98	99.8	99.3	1.01	95.3	96.7	0.99	79.8	88.0	0.91	0.97
Loreto	90.6	96.2	0.94	97.9	98.6	0.99	91.3	94.8	0.96	52.9	65.2	0.81	0.93
Madre de Dios	92.4	97.9	0.94	98.9	98.8	1.00	98.5	96.4	1.02	63.5	76.2	0.83	0.95
Moquegua	92.3	98.1	0.94	100.0	98.9	1.01	100.0	98.2	1.02	69.3	81.1	0.86	0.96
Pasco	89.7	97.1	0.92	99.7	99.3	1.00	96.2	94.4	1.02	56.3	68.7	0.82	0.94
Piura	89.6	94.5	0.95	99.3	99.8	0.99	95.0	94.7	1.00	52.3	63.3	0.83	0.94
Puno	85.7	96.7	0.89	100.0	99.5	1.01	96.6	98.7	0.98	45.3	72.0	0.63	0.87
San Martín	89.4	95.4	0.94	100.0	99.4	1.01	90.8	93.9	0.97	44.6	50.6	0.88	0.95
Tacna	94.4	99.0	0.95	100.0	100.0	1.00	98.6	97.4	1.01	67.0	82.9	0.81	0.94
Tumbes	96.7	97.3	0.99	100.0	100.0	1.00	96.8	96.8	1.00	67.3	71.0	0.95	0.99
Ucayali	94.2	96.6	0.98	97.5	98.7	0.99	93.8	89.3	1.05	59.6	70.8	0.84	0.96
Callao	96.9	99.2	0.98	100.0	98.9	1.01	97	98.7	0.98	80.1	89.1	0.90	0.97

Nota:

(1) Incluye Lima Metropolitana y Lima Provincia

Fuente:

INEI. Perú: Indicadores de Educación por Departamentos, 2008-2018. Lima, julio 2019.

INEI. Perú: Brechas de Género, 2018: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima, noviembre 2018.

Departamento	Porcentaje de niños y niñas de 6 a 59 meses de edad con anemia 2018			Porcentaje de niños y niñas menores de 5 años con desnutrición crónica (patrón OMS) 2018			Salud (promedio)
	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	
<b>Nacional</b>	<b>41.6</b>	<b>45.4</b>	<b>0.92</b>	<b>12.0</b>	<b>12.4</b>	<b>0.97</b>	<b>0.94</b>
Amazonas	34.2	34.7	<b>0.99</b>	21.7	19.1	<b>1.14</b>	<b>1.06</b>
Áncash	28.7	38.2	<b>0.75</b>	18.1	14.8	<b>1.22</b>	<b>0.99</b>
Apurímac	38.2	40.4	<b>0.95</b>	19.8	20.4	<b>0.97</b>	<b>0.96</b>
Arequipa	27.2	28.4	<b>0.96</b>	5.4	5.2	<b>1.04</b>	<b>1.00</b>
Ayacucho	33.6	39.5	<b>0.85</b>	18.2	22.1	<b>0.82</b>	<b>0.84</b>
Cajamarca	21.8	23.9	<b>0.91</b>	25.6	29.1	<b>0.88</b>	<b>0.90</b>
Cusco	42.2	46.9	<b>0.90</b>	14.0	14.1	<b>0.99</b>	<b>0.95</b>
Huancavelica	45.4	47.6	<b>0.95</b>	30.4	33.4	<b>0.91</b>	<b>0.93</b>
Huánuco	29.6	36.0	<b>0.82</b>	23.2	21.7	<b>1.07</b>	<b>0.95</b>
Ica	28.4	33.2	<b>0.86</b>	4.4	5.6	<b>0.79</b>	<b>0.82</b>
Junín	44.0	40.9	<b>1.08</b>	17.9	20.4	<b>0.88</b>	<b>0.98</b>
La Libertad	27.1	25.2	<b>1.08</b>	13.8	15.7	<b>0.88</b>	<b>0.98</b>
Lambayeque	27.1	27.9	<b>0.97</b>	9.2	9.5	<b>0.97</b>	<b>0.97</b>
Lima (1)	24.2	28.9	<b>0.84</b>	4.0	5.0	<b>0.80</b>	<b>0.82</b>
Loreto	49.8	47.4	<b>1.05</b>	19.6	20.3	<b>0.97</b>	<b>1.01</b>
Madre de Dios	40.4	42.7	<b>0.95</b>	8.3	5.7	<b>1.46</b>	<b>1.20</b>
Moquegua	24.3	28.6	<b>0.85</b>	1.8	2.7	<b>0.67</b>	<b>0.76</b>
Pasco	41.4	43.8	<b>0.95</b>	16.8	21.7	<b>0.77</b>	<b>0.86</b>
Piura	27.8	33.9	<b>0.82</b>	13.7	12.6	<b>1.09</b>	<b>0.95</b>
Puno	50.6	60.0	<b>0.84</b>	16.3	13.9	<b>1.17</b>	<b>1.01</b>
San Martín	35.0	40.9	<b>0.86</b>	10.3	10.7	<b>0.96</b>	<b>0.91</b>
Tacna	29.1	23.0	<b>1.27</b>	0.8	1.8	<b>0.44</b>	<b>0.85</b>
Tumbes	34.4	35.3	<b>0.97</b>	8.6	7.6	<b>1.13</b>	<b>1.05</b>
Ucayali	45.2	45.8	<b>0.99</b>	17.0	18.5	<b>0.92</b>	<b>0.95</b>
Callao	26.0	30.4	<b>0.86</b>	7.6	4.4	<b>1.73</b>	<b>1.29</b>

Nota:

(1) Incluye Lima Metropolitana y Lima Provincia

(2) Incluye regidores metropolitanos

Fuente:

INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2018. Informe Principal.

Departamento	Número de escaños en el Parlamento nacional: 2016-2021			Número de Consejeros Regionales 2019-2022			Número de Alcaldes distritales 2019-2022			Política (promedio)	IGBG
	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom	Mujeres	Hombres	Muj/Hom		
<b>Nacional</b>	<b>37</b>	<b>93</b>	<b>0.40</b>	<b>63</b>	<b>264</b>	<b>0.24</b>	<b>83</b>	<b>1589</b>	<b>0.05</b>	<b>0.23</b>	<b>0.71</b>
Amazonas	1	1	1.00	3	7	0.43	5	72	0.07	0.50	0.80
Áncash	3	2	1.50	6	19	0.32	5	141	0.04	0.62	0.80
Apurímac	0	2	0.00	1	9	0.11	0	77	0.00	0.04	0.65
Arequipa	2	4	0.50	3	11	0.27	9	92	0.10	0.29	0.73
Ayacucho	1	2	0.50	4	12	0.33	4	104	0.04	0.29	0.69
Cajamarca	0	6	0.00	2	17	0.12	1	113	0.01	0.04	0.63
Cusco	1	4	0.25	5	16	0.31	2	97	0.02	0.19	0.72
Huancavelica	0	2	0.00	3	8	0.38	7	86	0.08	0.15	0.66
Huánuco	1	2	0.50	2	17	0.12	3	70	0.04	0.22	0.71
Ica	1	3	0.33	2	7	0.29	5	33	0.15	0.26	0.69
Junín	1	4	0.25	2	11	0.18	5	110	0.05	0.16	0.69
La Libertad	2	5	0.40	4	11	0.36	1	70	0.01	0.26	0.73
Lambayeque	1	4	0.25	3	7	0.43	1	34	0.03	0.24	0.70
Lima (1) (2)	14	26	0.54	14	38	0.37	15	146	0.10	0.34	0.72
Loreto	2	2	1.00	3	13	0.23	1	44	0.02	0.42	0.75
Madre de Dios	0	1	0.00	2	7	0.29	0	8	0.00	0.10	0.74
Moquegua	0	2	0.00	2	7	0.29	0	17	0.00	0.10	0.60
Pasco	0	2	0.00	1	8	0.13	0	26	0.00	0.04	0.60
Piura	3	4	0.75	0	11	0.00	5	52	0.10	0.28	0.72
Puno	0	5	0.00	5	14	0.36	4	93	0.04	0.13	0.67
San Martín	1	3	0.33	3	12	0.25	8	59	0.14	0.24	0.68
Tacna	0	2	0.00	1	7	0.14	0	24	0.00	0.05	0.64
Tumbes	1	1	1.00	0	7	0.00	1	9	0.11	0.37	0.76
Ucayali	0	2	0.00	1	9	0.11	1	12	0.08	0.06	0.65
Callao	2	2	0.00	5	4	1.25	0	6	0.00	0.42	0.82

Nota:

(1) Incluye Lima Metropolitana y Lima Provincia

2) Incluye regidores metropolitanos

Fuente:

INEI. Perú: Brechas de Género, 2018: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima, noviembre 2018,

JNE. Página web

## ANEXO F: MECANISMOS ESTABLECIDOS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SECTORES</b>				
<b>MINSA</b>	Resolución Ministerial N° 795-2018/MINSA	31/08/2018	Conforma el Grupo de Trabajo encargado de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional del Ministerio de Salud	No lo determina
<b>MINCU</b>	Resolución Ministerial N° 352-2018-MC	31/08/2018	Crean la Comisión Sectorial para la transversalización de los enfoques de género e Interculturalidad.	31/12/2021
<b>PCM</b>	Resolución Ministerial N° 053-2018-PCM	14/03/2018	Constituye el “Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Presidencia del Consejo de Ministros”	No lo determina
<b>MTPE</b>	Resolución Ministerial N° 048-2018-TR	09/02/2018	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.	Permanente
<b>MINCETUR</b>	Resolución Ministerial N° 032-2018-MINCETUR	29/01/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.	No lo determina
<b>MININTER</b>	Resolución Ministerial N° 043-2018-IN	17/01/2018	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Sector Interior.	Permanente
<b>MIMP</b>	Resolución Ministerial N° 296-2017-MIMP	19/10/2017	Crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>VIVIENDA</b>	Resolución Ministerial N° 369-2017-VIVIENDA	29/09/2017	Crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal y que depende del MCVS	Un año
<b>MEM</b>	Resolución Ministerial N° 394-2017-MEM/DM <sup>27</sup>	29/09/2017	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio de Energía y Minas.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>MINAGRI</b>	Resolución Ministerial N° 0347-2017-MINAGRI	29/08/2017	Crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género en el Ministerio de Agricultura y Riego.	3 años
<b>MINDEF</b>	Resolución Ministerial N° 1152-2017-DE/SG	23/08/2017	Crea el Comité para la igualdad de Género del Ministerio de Defensa.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>PRODUCE</b>	Resolución Ministerial N° 377-2017-PRODUCE	18/08/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de la Producción.	Permanente

<sup>27</sup> Resolución Ministerial N° 091-2019-MEM/DM, Reconstituyen el Comité para la Igualdad de Género del Ministerio. Resolución Ministerial N° 390- 2019-MEM/DM (09.12.2019)

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>MEF</b>	Resolución Ministerial N° 292-2017-EF/41	18/08/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de Economía y Finanzas.	Permanente
<b>MIDIS</b>	Resolución Ministerial N° 167-2017-MIDIS	17/08/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio Desarrollo e Inclusión Social.	No lo determina
<b>MRE</b>	Resolución Ministerial N° 0566-2017-MRE	16/08/2017	Crea el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza permanente, denominado “Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género”.	Permanente
<b>MTC</b>	Resolución Ministerial N° 795-2017 MTC/01	11/08/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.	No lo determina
<b>MINAM</b>	Resolución Ministerial N° 225-2017-MINAM	04/08/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio del Ambiente.	No lo determina
<b>MINJUSDH</b>	Resolución Ministerial N° 0236-20137-JUS	23/10/2013	Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos	Temporal
<b>MINEDU</b>	Resolución Ministerial N° 0035-2013-ED	28/01/2013	“Comisión Sectorial para la transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género”	No lo determina
<b>TOTAL 19</b>				
<b>ENTIDADES</b>				
<b>CENEPRED</b>	Resolución de Secretaría General N° 011-2019-CENEPRED/SG	15/08/2019	Crea el “Comité de Trabajo para la Igualdad de Género del Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción de Riesgos de Desastre – CENEPRED”	Indeterminado
<b>SIS</b>	Resolución Jefatural N° 086-2019/SIS	06/06/2019	Conforma el grupo de trabajo para la Igualdad de Género del Seguro Integral de Salud.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>DESPACHO PRESIDENCIAL</b>	Resolución de Secretaría General N° 028-2019-DS/SG	24/05/2019	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Despacho Presidencial.	Permanente
<b>CONTRALORÍA</b>	R.C 136-2019-CG	07/05/2019	Conforma el Comité para la Igualdad de Género de la Contraloría general de la República.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>CENFOTUR</b>	Resolución Directoral N° 074-2019-CENFOTUR/DN	02/04/2019	Conforma el grupo de trabajo para la igualdad de género del Centro de Formación en Turismo	No lo determina
<b>SUTRAN</b>	Resolución de Superintendencia N° 021-2019-SUTRAN/01.2	14/03/2019	Conformar el Comité para la Igualdad de Género en la Superintendencia de Transporte terrestre de personas, carga y mercancía- SUTRAN	Permanente
<b>ESSALUD</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1074	20/12/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Seguro Social de Salud-ESSALUD	No lo determina
<b>IPD</b>	Resolución de Presidencia N° 222-2018-IPD/P	05/11/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Instituto Peruano del Deporte (IPD)	Permanente

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>INS</b>	Resolución Jefatural N° 206-2018-J-OPE/INS	24/10/18	Conformar el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Salud	
<b>SUNAFIL</b>	Resolución de Superintendencia N° 178-2018- SUNAFIL	01/10/2018	Crea el “Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL”	Permanente
<b>CORPAC</b>	Resolución de Gerencia General	27/09/2018	Designar la conformación del “Comité para la Igualdad de Género” de CORPAC S.A	No lo determina
<b>SINEACE</b>	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 159-2018-SINEACE/CDAH-p	19/09/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE	No lo determina
<b>PAIS</b>	Resolución Directoral N° 073-2018-MIDIS/PNPAIS	11/09/2018	Aprueba la conformación del Comité para la Igualdad de Género del Programa Nacional “Plataformas de Acción para la Inclusión Social- País”	No lo determina
<b>OSINFOR</b>	Resolución Presidencial N° 131-2019-OSINFOR	03/09/2018	Conforma el Comité de trabajo para la igualdad de género del Organismo de Supervisión de Recursos Forestales y de Fauna Silvestre –OSINFOR	No lo determina
<b>INDECI</b>	Resolución Jefatural N° 193-2018-INDECI	27/08/2018	Conforma el Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa Civil- INDECI	No lo determina
<b>DINI</b>	Resolución de Dirección de Inteligencia Nacional N° 107-2018-DINI-01		Comité para la Igualdad de Género para la Dirección de Inteligencia Nacional	No lo determina
<b>SERNANP</b>	Resolución Presidencial N° 204-2018-SERNANP	23/08/2018	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado –SERNANP.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>OSITRAN</b>	Resolución de Presidencia N° 031-2018-PD-OSITRAN <sup>28</sup>	17/08/2018	Conforma el Comité para la Igualdad de Género del OSITRAN	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>JUNTOS</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 096-2018-MIDIS/PNADP-DE	17/08/2018	Dispone la conformación del Comité para la Igualdad de Género del programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”.	No lo determina
<b>AATE</b>	Resolución Directoral N° 85-2018-MTC/33.I	16/08/2018	Dispone la conformación del Grupo de Trabajo para la Igualdad de género en la Autoridad Autónoma del Sistema Eléctrico de Transporte Masivo de Lima y Callao - AATE	No lo determina
<b>SUSALUD</b>	Resolución de Superintendencia N° 120-2018-SUSALUD/S	16/08/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género de SUSALUD.	No lo determina

<sup>28</sup> Conformación modificada mediante Resolución de Presidencia N° 0022-2019-PD-OSITRAN (30.04.2019)



ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SUNARP</b>	Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 198-2018-SUNARP/SN	15/08/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP	Indeterminado hasta cumplir sus fines
<b>PROINVERSIÓN</b>	Resolución de la Dirección Ejecutiva N° 95-2018	14/08/2018	Conforma la Comisión para la Igualdad de Género.	2 años calendarios
<b>INEN</b>	Resolución Jefatural N°447-2018	08/08/2018	Conformar el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas- INEN <sup>29</sup>	Permanente
<b>OPSITEL</b>	Resolución de Presidencia N° 00084-2018-PD/OPSITEL	13/08/2018	Conformar el Grupo de Trabajo para la igualdad de Género del OSIPTEL	
<b>BNP</b>	Resolución Jefatural N° 119-2018-BNP	10/08/2018	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la Biblioteca Nacional del Perú.	No lo determina
<b>INDECOPI</b>	Resolución del Presidente del Consejo Directivo del INDECOPI N° 095-2018-INDECOPI/COD	24/05/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual – INDECOPI.	No lo determina
<b>FONDECYT</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 035-2018-FONDECYT-DE	20/04/2018	Crea del Comité para la Igualdad de Género de FONDECYT (Fondo Nacional de Desarrollo Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica).	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>CUNA MAS</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 308-2018-MIDIS/PNCM	18/04/2018	Conforma el “Comité para la Igualdad de Género del Programa nacional Cuna Más”.	No lo determina
<b>BOMBEROS/AS</b>	Resolución de Intendencia N° 031-2018-INBP	02/03/2018	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú - INBP	No lo determina
<b>SALUDPOL (MININTER)</b>	Resolución de Gerencia General N° 030-2018-IN-SALUDPOL-GG	28/02/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – Saludpol. <sup>30</sup>	Indeterminado hasta el cumplimiento de su objetivo
<b>APN</b>	Resolución de Acuerdo de Directorio N° 012-2018-APN/DIR	14/02/2018	Crea el “Comité para la Igualdad de Género de la Autoridad Portuaria Nacional”.	Indeterminado hasta cumplir objetivo

<sup>29</sup> Abrueba el reglamento del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del INEN. Resolución Jefatural N° 01-2019-J/INEN (04.01.2019)

<sup>30</sup> Conformación modificada mediante Res. Sec. General N° 127-2018-IN-SALUDPOL-GG (20.07.2018)

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SBN</b>	Resolución N° 013-2018/SBN <sup>31</sup>	06/02/2018	Conforma el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales.	No lo determina
<b>ITP</b>	Resolución Ejecutiva N° 14-2018-ITP/DE <sup>32</sup>	02/02/2018	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP).	No lo determina
<b>SENAMHI</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 022-2018/SENAMHI	02/02/2018	Crea el Grupo para la Igualdad de Género del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú – SENAMHI. <sup>33</sup>	No lo determina
<b>AGN</b>	RJ N° 003-2018-AGN-J	08/01/2018	Conforme el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Archivo General de la Nación.	No lo determina
<b>SUCAMEC</b>	Resolución de Superintendencia N° 060-2018-SUCAMEC	23/01/2018	Crea el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC.	No lo de termina
<b>INACAL</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 125-2017-INACAL/PE	29/12/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Instituto Nacional de Calidad – INACAL.	No lo determina
<b>SEDAPAL</b>	Resolución de Gerencia General N° 433-2017-GG	22/12/2017	Crea el Comité para la Igualdad de Género en la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima – SEDAPAL.	No lo determina
<b>MI VIVIENDA</b>	Resolución de Gerencia General N° 66-2017-FMV/GG	21/12/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Fondo MI VIVIENDA.	No lo de termina
<b>OTASS</b>	Resolución Directoral N° 023-2019-OTASS/DE <sup>34</sup>	20/03/2019	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>SENCICO</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 136-2017-02.00	15/12/2017	Crea la Comisión Institucional para la Igualdad de Género de naturaleza temporal en el Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de Construcción - SENCICO	Naturaleza temporal
<b>IMARPE</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva Científica N° 229-2017-IMARPE/DEC	11/12/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de IMARPE	No lo determina

<sup>31</sup> Conformación modificada mediante Resolución N° 013-2018/SBN (06.02.2018)

<sup>32</sup> Conformación modificada mediante Resolución Ejecutiva N° 29-2018-ITP/DE (02.03.2018)

<sup>33</sup> Mediante Resolución de Secretaría general N° 31-2016/SENAMHI, ya se había conformado el Comité de género del SENAMHI

<sup>34</sup> Anteriormente se había creado el Conformación modificada mediante Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento – OTASS con vigencia al 2018.

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SANIPES</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 087-2017-SANIPES-DE	29/11/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES.	Permanente
<b>PNAEQW</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 465-2017-MIDIS/PNAEQW	27/11/2017	Conforme el Grupo de Trabajo como mecanismos para la Igualdad de Género en el Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma.	No lo determina
<b>IGP</b>	Resolución de Presidencia N° 261-IGP/2017	27/11/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la igualdad de Género, en el Instituto Geofísico del Perú – IGP.	No lo determina
<b>COFOPRI</b>	Resolución Directoral N° 159-2017-COFOPRI/DE	27/11/2017	Conforma la Comisión para la Igualdad de Género del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – COFOPRI.	No lo determina
<b>ONP</b>	Resolución Jefatural N° 120-2017-JEFATURA/ONP	21/11/2017	Crea el Grupo de Trabajo como mecanismos para la igualdad de Género en la Oficina de Normalización Previsional – ONP.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>DEVIDA</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 124-2017-DV-PE	31/10/2017	Conforma el Comité para la Igualdad de Género de la Comisión Nacional para el Desarrollo de Vida sin Drogas – DEVIDA.	Indeterminado hasta cumplir objetivo
<b>OSINERGMIN</b>	Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 060-2017-OS/PRES	11/10/2017	Conforma el Comité para la Igualdad de Género del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería — OSINERGMIN.	No lo determina
<b>SENACE</b>	Resolución Jefatural N° 074-2017-SENACE/J	08/09/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Servicio Nacional de Certificación Ambiental para las Inversiones Sostenibles – Senace.	No lo determina
<b>ANA</b>	Resolución Jefatural N° 221-2017-ANA <sup>35</sup>	05/09/2017	Crea la Comisión para la Igualdad de Género de la Autoridad Nacional del Agua.	2 años
<b>MIGRACIONES</b>	Resolución de Superintendencia N° 000178-2017-MIGRACIONES	23/08/2017	Conforma el Comité para la Igualdad de Género” de la Superintendencia Nacional de Migraciones. – MIGRACIONES.	No lo determina
<b>RENIEC</b>	Resolución Jefatural N° 105-2017/JNAC/RENIEC	23/08/2017	Conforma el Comité encargado de implementar Políticas de Igualdad de Género al interior del RENIEC.	No lo determina
<b>CEPLAN</b>	RPCD N° 047-2017-CEPLAN/PCD <sup>36</sup>	22/08/2017	Dispone la conformación de un Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN.	No lo determina

<sup>35</sup> Conformación modificada mediante Res. Jef. N° 146-2018-ANA (09.05.2018)

<sup>36</sup> Conformación modificada mediante Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 42-2018/CEPLAN/PCD (03.08.2018)

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SUNEDU</b>	Resolución de Superintendencia N° 0079-2017-SUNEDU	21/08/2017	Constituye el Comité para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Educación Superior – Sunedu.	No lo determina
<b>PNCB</b>	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 013-2017-MINAM/VMDERN-PNCB	21/08/2017	Crea el Comité para la Igualdad de Género del Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático.	No lo determina
<b>SUNASS</b>	Resolución de Presidencia N° 027-2017-SUNASS-PCD <sup>37</sup>	21/08/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la SUNASS.	No lo determina
<b>BN</b>	RPE N° EF/92.1000 N° 041-2017	21/08/2017	Crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Banco de la Nación, en cumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP.	No lo determina
<b>PERÚ COMPRAS</b>	Resolución jefatural N° 077-2017-PERÚ COMPRAS	18/08/2017	Constituye el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Central de Compras Públicas – PERÚ COMPRAS	No lo determina
<b>MP-FN</b>	Resolución de la Fiscalía de la Nación N° 2888-2017-MP-FN <sup>38</sup>	18/08/2017	Conforma el Comité del Mecanismo de Igualdad de Género del Ministerio Público.	No lo determina
<b>OEFA</b>	RPCD N° 089-2017-OEFA/PCD	18/08/2017	Conforma el Comité para la Igualdad de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA.	No lo determina
<b>FONDEPES</b>	Resolución Jefatural N° 058-2017-FONDEPEZ/J	18/08/2017	Crea la Comisión de "Mecanismos para la Igualdad de Género del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero - FONDEPES".	2 años
<b>SUNAT</b>	Resolución de Superintendencia N° 214-2017/SUNAT	18/08/2017	Conforma la Comisión para la Igualdad de Género de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT.	No lo determina
<b>SMV</b>	Resolución de Superintendencia N° 076-2017-SMV/02	18/08/2017	Crea la Comisión para la igualdad de Género en la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV.	No lo determina
<b>SERVIR</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 143-2017-SERVIR-PE	17/08/2017	Conforme el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en cumplimiento del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, de carácter permanente, (...).	Permanente

<sup>37</sup> Conformación modificada mediante Resolución de Presidencia N° 017-2019-SUNASS-PCD.

<sup>38</sup> Conformación modificada mediante Resolución de la Fiscalía N° 1386-2019-MP-FN

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>CNM</b>	RPCNM N° 124-2017-P-CNM	16/08/2017	Adecua la conformación y funciones del Comité de Promoción de Políticas de Igualdad de Género en el Consejo Nacional de la Magistratura que fuera creado mediante Resolución N° 125-2016-P-CNM.	No lo determina
<b>INGEMMET</b>	Resolución Presidencia N° 108-2017-INGEMMET/PCD	11/08/2017	Crea el Grupo de Trabajo como mecanismos para la Igualdad de Género en el Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INEGEMMET.	2 años, pudiendo ser renovado
<b>INAIGEM</b>	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 046-2017-INAIGEM/PE	11/08/2017	Crea la comisión para la igualdad de Género en el Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas de Montaña – INAIGEM.	No lo determina
<b>PROMPERU</b>	Resolución de Secretaría General N° 081-2017-PROMPERU/SG	25/07/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo – PROMPERU.	No lo determina
<b>APCI</b>	RDE N° 086-2017/APCI-DE	25/07/2017	Conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional – APCI.	No lo determina
<b>JNE</b>	Resolución N° 193-2016-PJ/JNE	14/12/2016	Conforma el Comité de Género del Jurado Nacional de Elecciones	No lo determina
<b>FONCODES</b>	RDJ N° 139-2016-FONCODES/DE	30/09/2016	Designa al Comité para la Transversalización de los Enfoques de Género y Discapacidad.	No lo determina
<b>PROVIAS DESCENTRAL.</b>	Resolución Directoral N° 488-2016-MTC/21	29/08/2016	Designar la Comisión de Transversalización de Género del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO.	No lo determina
<b>INIA</b>	Resolución Jefatural N° 0125-2016-INIA	07/07/2016	Crea la Red Intra- institucional para implementar la estrategia de transversalización del enfoque de género en el Instituto Nacional de Innovación Agraria- INIA	2 años
<b>INPE</b>	Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 409-2015-INPE/P	31/12/2015	Conforma la Comisión de Naturaleza Permanente para la Transversalización de Enfoques de Género en el Instituto Nacional Penitenciario.	2 años
<b>PROVIAS NACIONAL</b>	Resolución Directoral N° 141-2015-MTC/20	10/03/2015	Designa el Comité de Género del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL.	No lo determina
<b>ONPE</b>	Resolución Jefatural N° 251-2013-J/ONPE	19/12/2013	Conforma el Comité encargado de Implementar Políticas de Igualdad de Género al interior de la ONPE	No lo determina
<b>SENASA</b>	Resolución Jefatural N° 615-2009-AG-SENASA	30/12/2009	Constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el SENASA.	No lo determina
<b>Total 79</b>				
<b>GOBIERNOS REGIONALES</b>				

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>LIMA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 503-2018-PRES	07/11/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno Regional de Lima	Permanente
<b>TACNA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 698-2018-GR/GOB.REG.TACNA	31/10/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno Regional de Tacna	
<b>ANCASH</b>	Ordenanza Regional N° 007-2018-GRA/CR	13/09/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno Regional de Ancash	
<b>HUÁNUCO</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 355-2018-GRH/GR	07/06/2018	Conforma la Comisión Regional Permanente para la Transversalización del Enfoque de Género de la región Huánuco.	
<b>CUSCO</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 047-2018-GR-CUSCO/GGR	20/03/2018	Crea la Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno Regional del Cusco	
<b>PUNO</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 321-2017-GR-GR-PUNO		Conforma su Comisión para la Igualdad de Género del Gobierno Regional de Puno.	
<b>AMAZONAS</b>	Resolución Ejecutiva Regional N°307-2017 del Gobierno Regional de Amazonas/GR	04/09/2017	Constituye la “Comisión Regional Permanente para la Transversalización del Enfoque de Género de la Región Amazonas – CRP AMAZONAS”	
<b>MOQUEGUA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 215-2017-GR/MOQ	24/08/2017	Conforma la Comisión para la Igualdad de Género en el Gobierno Regional de Moquegua	
<b>LORETO</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 287-2017-GRL	13/07/2017	Constituye la Comisión Técnica Regional para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión del Gobierno Regional de Loreto - COTER	
<b>CAJAMARCA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 295-2017-GR-CAJ/GR	13/06/2017	Conforma la Comisión Técnica Regional para Transversalizar el enfoque de género en el Gobierno Regional de Cajamarca- COTEG.	
<b>LAMBAYEQUE</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 013-2017-GR.LAMB/PR	06/01/2017	Conforma la Comisión para la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.	
<b>ICA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 469-2016-GORE - ICA/GR	30/12/2016	Constituye la Comisión Técnica Regional del Gobierno Regional de Ica- COTER Ica.	

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>PASCO</b>	Ordenanza Regional N° 597-2016-G.R.P-GOB	21/10/2019	Reconocer a la Comisión Técnica Regional de Pasco, como un mecanismo de coordinación, supervisión y evaluación de la implementación de los lineamientos técnicos.	
<b>APURIMAC</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 477-2016-GR.APURIMAC/GR	28/11/2016	Conforma el Comité de Implementación de Políticas con Enfoque de Género al Interior del Gobierno Regional de Apurímac	
<b>UCAYALI</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 673-2016-GRU-GR	22/09/2016	Constituye la Comisión Técnica Regional- COTEG Ucayali.	
<b>HUANCAVELICA</b>	Ordenanza Regional N° 347-GOB-REG-HVCA/CR	05/08/2016	Conforma la Comisión Técnica Regional- COTER HUANCAVELICA.	
<b>MADRE DE DIOS</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 159-2016-GOREMAD/GR	28/06/2016	Conforma la Comisión Técnica Regional- COTER MADRE DE DIOS.	
<b>TUMBES</b>	Resolución ejecutiva Regional N° 448-2019/GOB.REG.TUMBES-CR	04/12/2019	Conforma la Comisión Técnica del Gobierno Regional de Tumbes- COTER TUMBES.	
<b>LA LIBERTAD</b>	Ordenanza Regional N° 005-2016-GR-LL/CR	15/03/2016	Constituye la Comisión Regional Multisectorial encargada de la coordinación, supervisión, implementación y evaluación de los Lineamientos Técnicos para Transversalizar el Enfoque de Género en las políticas y gestión regional.	
<b>PIURA</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 666-2015/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GR	09/11/2015	Conforma la Comisión Técnica Regional para la implementación de la Transversalización del Enfoque de Género en la gestión de los servicios públicos en la Región Piura.	
<b>JUNIN</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 454-2015-GRJ/CR	04/09/2015	Conforma la Comisión Técnica Regional- COTER JUNÍN.	
<b>AYACUCHO</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 538-2015-GRA/GR	24/07/2015	Constituye la Comisión Técnica Regional- COTER AYACUCHO.	
<b>CALLAO</b>	Ordenanza Regional N° 000019 (2014)	21/10/2014	Crea la Comisión Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en las políticas y gestión regional del Callao y sus órganos desconcentrados	

ENTIDAD	N° NORMA	FECHA	DISPOSICIÓN	PERIODO
<b>SAN MARTÍN</b>	Resolución Ejecutiva Regional N° 908-2014-GRSM <sup>39</sup>	26/06/2014	Constituye la Comisión Técnica Regional responsable de la implementación de la Ordenanza Regional N° 005-2013-GORESAM/CR, cuyo objetivo es la Institucionalización de la Transversalización del Enfoque de Género en todas las áreas y en todos los procesos de gestión	
<b>AREQUIPA</b>	Ordenanza Regional N° 226-AREQUIPA <sup>40</sup>	08/05/2013	Crea la Comisión Técnica para la implementación multisectorial del enfoque de género en la Región Arequipa.	
<b>Total 25</b>				
<b>GOBIERNOS LOCALES</b>				
<b>MUN. LIMA METROPOLITANA</b>	Resolución de Alcaldía N° 381	09.07.2019	Crea la Comisión para la Igualdad de Género de la Municipalidad Metropolitana de Lima.	
<b>MUN. PROV. ATALAYA</b>	Ordenanza Municipal N° 035-2018-A-MPA	04.12.2018	Crea la Comisión para la Igualdad de género de la Municipalidad Provincial de Atalaya.	
<b>MUN. DIST. COMAS</b>	Ordenanza Municipal N° 555/MC	18.11.2018	Conforma la Comisión para la igualdad de género de la Municipalidad de Comas.	
<b>MUN. PROV HUANCAYO</b>	Ordenanza Municipal N° 593-2018-MPH/CM	02.05.2018	Conforma la Comisión para la igualdad de género de la Municipalidad Provincial de Huancayo.	
<b>MUN. DIST. ISLAY</b>	Ordenanza Municipal N° 0238-MDI	16.01.2018	Conforma la Comisión para la igualdad de género en la Municipalidad Distrital de Islay.	
<b>MUN. PROV. LAMBAYEQUE</b>	Resolución de Alcaldía N° 015-2018/MPL-A	15.01.2018.	Conforma la Comisión de trabajo para la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.	
<b>MUN. PROV SAN ROMÁN</b>	Ordenanza Municipal N° 021-2017-MPSR	23.10. 2017	Conforma la Comisión para la igualdad de género en la provincia de San Román.	
<b>MUN. DIST. CARABAYLLO</b>	Ordenanza Municipal N° 382-2017/MDC	13.09.2017	Conforma la Comisión para la igualdad de género de la Municipalidad de Carabayllo.	
<b>MUN. PROV PUNO</b>	Ordenanza Municipal N° 018-2016-MMP	30.07.2016	Conforma la Comisión Técnica Provincial-COTEG Puno.	
<b>TOTAL 8</b>				
<b>TOTAL 132</b>				

<sup>39</sup> Conformación modificada mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 537-2015-GRSM/CR. (06.10.2015)

<sup>40</sup> Conformación modificada mediante Ordenanza 317- Arequipa (30.10.2015)



# ANEXO G: RECOMENDACIONES DEL ANÁLISIS DE GÉNERO 2016

Las recomendaciones que a continuación se señalan han sido trabajadas con representantes de las tres oficinas de USAID, a cargo de los objetivos de desarrollo de la actual estrategia de cooperación al Perú. Al haber sido discutidos, consideramos que reúnen criterios de viabilidad para que poder ser incorporados en los proyectos y actividades de la nueva estrategia.

## I. PARA USAID

### *Planificación y diseño*

- Integrar el enfoque de género en el diseño y planificación de proyectos y actividades, identificando al menos un resultado de género en cada objetivo de desarrollo de la nueva estrategia de país.
- Diseñar proyectos y actividades desde la interseccionalidad, considerando las dimensiones de género, etnia y pobreza, y tomando en cuenta las necesidades prácticas de hombres y mujeres, así como algunas necesidades estratégicas, como por ejemplo la violencia contra la mujer.
- Desarrollar diagnósticos rápidos de género a fin de conocer las brechas de género y las necesidades de hombres y mujeres en las zonas de intervención nuevas o que no tienen información actualizada.
- Incluir, en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, un objetivo que incluya la perspectiva del género.
- Considerar, entre los criterios de evaluación y selección de implementadores, el tratamiento de la integración del enfoque de género y los indicadores.
- Incluir en los términos de referencia de las actividades que se soliciten, el perfil adecuado, dentro del equipo técnico, para ser responsable de la integración de género en la gestión y en las actividades de intervención.
- Desarrollar una guía de orientación<sup>41</sup> para integrar el género en las actividades en el marco de la nueva estrategia. Esta guía, dirigida a socios implementadores precisará:
  - Cuáles son los propósitos y beneficios de integrar el género en la gestión y en las intervenciones.
  - Qué hacer para integrar género al interior de la organización y en las intervenciones.
  - Cómo aplicar los *Temas de Reflexión* en las actividades dirigidas a la población objetivo.
  - Cómo monitorear la integración de género en las actividades y en la población objetivo.

### *Gestión*

- Designar a una persona responsable de género en USAID, a dedicación exclusiva para proporcionar acompañamiento y asistencia técnica especializada y monitorear la integración de género en las actividades.

---

<sup>41</sup> Al final de las recomendaciones se ha incluido una propuesta de Guía de Orientación.

- Financiar estudios para identificar y describir en detalle las tareas asumidas por hombres y mujeres en las cadenas de valor de cultivos alternativos, en áreas forestales, recursos hídricos, etc., a fin de conocer y visibilizar el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres.

### *Monitoreo y evaluación*

- Socializar los indicadores de género —estándar o adaptados—, sus definiciones y operacionalización; además de supervisar y retroalimentar la actualización de datos y reporte.
- Realizar, a través de un diseño longitudinal, el seguimiento de familias o personas, para monitorear, ajustar estrategias y evaluar los alcances de la integración de género en la intervención.
- Evaluar la aplicación actual y potencial de la escala de autoeficacia que se utiliza en las actividades de USAID como indicador de monitoreo para evaluar el efecto de las sesiones de capacitación en resultados de género.

## **2. PARA LOS SOCIOS IMPLEMENTADORES**

- Utilizar la guía de orientación proporcionada por USAID para integrar el género en la gestión e implementación de las actividades, así como en las reuniones internas del equipo técnico implementador.
- Desarrollar un calendario mensual y estacional de las actividades agrícolas, forestales y de gestión de recursos hídricos, según corresponda, así como de las tareas domésticas y de cuidado a fin de armonizar las necesidades y la planificación de las actividades con las prácticas locales.
- Identificar las restricciones locales para la participación de mujeres y hombres en las intervenciones y oportunidades que generan las actividades. Esto permitirá ofrecer un paquete de información al equipo técnico en campo relacionado con restricciones basadas en las prácticas y costumbres.
- Promover en las instancias de los Gobiernos regionales y locales la implementación de servicios que alivien la carga del trabajo doméstico a fin de facilitar la participación de las mujeres en actividades de capacitación, productivas y comunitarias. Esta tarea debe ser incluida en el plan de trabajo.
- Coordinar con las instancias del Gobierno regional y local las estrategias de intervención en situaciones de violencia de género, trata de personas, discriminación racial o de género, y en lo posible traducirlas en protocolos que puedan implementarse por el equipo implementador.
- Gestionar la certificación de las capacitaciones por instituciones acreditadas que fortalecen competencias técnicas o especializadas de hombres y mujeres.
- Capacitar a mujeres y hombres, beneficiarias(os) en las diferentes actividades y en el uso de recursos digitales a fin de mejorar sus oportunidades de ingresos. Por ejemplo, capacitarlos en la compra de insumos (agrícolas o de cualquier tipo), en la comercialización de sus productos, en las operaciones bancarias o de crédito, etc.
- Desarrollar capacidades en las mujeres de las comunidades nativas para la gestión de recursos económicos tales como el turismo, venta de artesanía y comida a través de ferias con el auspicio de los Gobiernos locales.

## **3. EN APOYO AL SECTOR PÚBLICO**

- Considerar en los acuerdos o adendas que se establezcan entre USAID y el GdP la integración efectiva de la perspectiva de género en las instituciones públicas. Por ejemplo, planes de desarrollo con enfoque de género en las regiones, que incluyan presupuesto y personal para su ejecución.

- Acordar con otros donantes, por ejemplo, a través de la MESAGEN, para que incluyan entre sus acuerdos con el Gobierno, condiciones dirigidas a una integración de género en la gestión pública más efectiva.
- Apoyar la aplicación del modelo de transversalización del enfoque de género propuesto por el MIMP, planteando herramientas para su aplicación y medición, en los sectores y ámbitos de intervención de USAID.
- Asistir al MIMP en la implementación del SNIG, además de contribuir con la difusión y elaboración de herramientas de recolección de información y reporte, en los sectores y ámbitos de intervención de USAID.
- Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de funcionarios y trabajadores públicos en la transversalización del enfoque de género, articulado a los planes de desarrollo de las personas, dentro de los sectores y ámbitos de intervención de USAID.
- Apoyar la sensibilización de las autoridades en los niveles subnacionales, con información sobre los beneficios sociales y económicos para incorporar el enfoque de género en la gestión pública.
- Apoyar al MINAM en la puesta en marcha del PAGCC en los ámbitos de trabajo de los proyectos de USAID, identificando las actividades que requieren soporte técnico.
- Prestar asistencia técnica a DEVIDA en la implementación de sus lineamientos para la transversalización del género en sus oficinas regionales y en las localidades donde se encuentran las actividades de USAID.
- Participar como agentes de cambio en los espacios de interacción público-privados que se organizan en las regiones —mesas—, promover el desarrollo o inclusión de contenidos educativos orientados a la eliminación de creencias y actitudes que perpetúan el sistema patriarcal, relaciones de poder asimétricas, violencia basada en género y discriminación por identidad.

### *Propuesta de Guía de Orientación para Integrar Género en los Proyectos*

#### **Planificación y diseño.**

- Identificar las brechas de género y las necesidades prácticas y estratégicas de la población beneficiaria, en el ámbito de intervención, a partir de un diagnóstico rápido de género o de análisis de género anteriormente desarrollados.
- Incorporar por lo menos un resultado dirigido a la integración de género en las tareas propuestas por actividad, así como indicadores de género en el plan de M&E, definiciones, recolección y reporte.

#### **Gestión institucional y cultura institucional.**

- Designar dentro del equipo técnico una persona responsable de género con competencias necesarias para la incorporación del tema en las actividades del proyecto desde la etapa de diseño.
- Formular un plan mínimo de incorporación de género al interior de la organización implementadora.

#### **Gestión y desarrollo del recurso humano**

- Aplicar buenas prácticas laborales para la armonización del trabajo con la vida familiar y personal (normas del Ministerio de Trabajo: licencia por paternidad, implementación de lactarios, permisos a hombres y mujeres para atención de necesidades de los hijos/as, horarios flexibles de trabajo, balance de género institucional, cuotas de género para puestos directivos etc.)

- Sensibilizar y capacitar a todo el personal en enfoque de género y su transversalización, de forma sistemática, y monitoreado a través del desempeño de las personas en las actividades del proyecto (ver algunos temas de reflexión más abajo).

### **Intervenciones en desarrollo de capacidades**

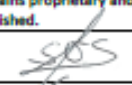
21. Focalizar las tareas en el desarrollo humano sostenible de hombres y mujeres, a partir del diagnóstico de sus necesidades específicas.
22. Priorizar el trabajo con organizaciones comunitarias existentes y reconocidas en las localidades de tal manera que se procure la participación de la población.
23. Las actividades del proyecto o programa deben respetar la sobrecarga que implica los roles que desempeñan las mujeres que les dificulte participar. Facilitar su participación puede lograrse:
  - a. Consultando mejores días y horarios con disponibilidad de tiempo; con lo que se asegurará asistencia.
  - b. Evitando que las actividades de fortalecimiento de capacidades sean muy continuas; la participación de las mujeres puede hacerse intermitente y desaprovechar lo aprendido.
  - c. Facilitando la atención de los hijos/as menores que lo requieran para evitar la desconcentración de la participante. Los servicios públicos, si los hay, pueden ser buenos aliados.
24. Todas las reuniones sin distinción de tipo: informativas, de sensibilización, capacitación, etc. deben incluir un “Tema de Reflexión” cuyo contenido será proporcionado por USAID y que incluirá una propuesta, un ejercicio dinámico y un tiempo de discusión. En la siguiente reunión se preguntará a aquellos/as que asistieron acerca del tema y su pensamiento.
25. Estos temas están destinados a aproximar a la audiencia a trabajar la disminución de creencias, estereotipos, imaginarios, discriminación y derechos, alrededor de hombres y mujeres que se encuentran en un sistema patriarcal de género

### **Propuesta de “Temas de Reflexión” para hombres y para mujeres**


- Igualdad entre hombres y mujeres
- Violencia basada en género
- Trabajo productivo y reproductivo
- Discriminación y derechos de las personas (población LGTBI, discapacitados, afroperuanos)
- Roles de mujeres y hombres en el hogar y fuera del hogar
- Diferencia del trabajo de la mujer en el campo (chacra, bosques,)
- Participación en organizaciones sociales y cargos políticos de los hombres y de las mujeres

# ANEXO H: DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

## Disclosure of Conflicts of Interest for USAID Evaluations Team Members

Name	Susana Guevara
Title	Evaluation and Inclusion Specialist
Organization	EnCompass (USAID MEL5)
Evaluation Position?	<input checked="" type="checkbox"/> X Team Leader <input type="checkbox"/> Team member
Evaluation Award Number (contract or other instrument)	72052719000001
USAID Project(s) Evaluated (Include project name(s), implementer name(s) and award number(s), if applicable)	CDCS Gender Analysis 2019
I have real or potential conflicts of interest to disclose.	<input type="checkbox"/> Yes <input checked="" type="checkbox"/> No X
<p><b>If yes answered above, I disclose the following facts:</b></p> <p>Real or potential conflicts of interest may include, but are not limited to:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Close family member who is an employee of the USAID operating unit managing the project(s) being evaluated or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>2. Financial interest that is direct, or is significant though indirect, in the implementing organization(s) whose projects are being evaluated or in the outcome of the evaluation.</li> <li>3. Current or previous direct or significant though indirect experience with the project(s) being evaluated, including involvement in the project design or previous iterations of the project.</li> <li>4. Current or previous work experience or seeking employment with the USAID operating unit managing the evaluation or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>5. Current or previous work experience with an organization that may be seen as an industry competitor with the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>6. Preconceived ideas toward individuals, groups, organizations, or objectives of the particular projects and organizations being evaluated that could bias the evaluation.</li> </ol>	
<p>I certify (1) that I have completed this disclosure form fully and to the best of my ability and (2) that I will update this disclosure form promptly if relevant circumstances change. If I gain access to proprietary information of other companies, then I agree to protect their information from unauthorized use or disclosure for as long as it remains proprietary and refrain from using the information for any purpose other than that for which it was furnished.</p>	
Signature	
Date	September 2019

**Disclosure of Conflicts of Interest for USAID Evaluations Team Members**

Name	Elizabeth Aliaga-Huidobro
Title	
Organization	
Evaluation Position?	<input type="checkbox"/> Team Leader <input checked="" type="checkbox"/> Team member
Evaluation Award Number (contract or other instrument)	72052719000001
USAID Project(s) Evaluated (Include project name(s), implementer name(s) and award number(s), if applicable)	CDCS Gender Analysis
I have real or potential conflicts of interest to disclose.	<input type="checkbox"/> Yes <input checked="" type="checkbox"/> No
<p><b>If yes answered above, I disclose the following facts:</b></p> <p><i>Real or potential conflicts of interest may include, but are not limited to:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Close family member who is an employee of the USAID operating unit managing the project(s) being evaluated or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>2. Financial interest that is direct, or is significant though indirect, in the implementing organization(s) whose projects are being evaluated or in the outcome of the evaluation.</li> <li>3. Current or previous direct or significant though indirect experience with the project(s) being evaluated, including involvement in the project design or previous iterations of the project.</li> <li>4. Current or previous work experience or seeking employment with the USAID operating unit managing the evaluation or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>5. Current or previous work experience with an organization that may be seen as an industry competitor with the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated.</li> <li>6. Preconceived ideas toward individuals, groups, organizations, or objectives of the particular projects and organizations being evaluated that could bias the evaluation.</li> </ol>	
<p>I certify (1) that I have completed this disclosure form fully and to the best of my ability and (2) that I will update this disclosure form promptly if relevant circumstances change. If I gain access to proprietary information of other companies, then I agree to protect their information from unauthorized use or disclosure for as long as it remains proprietary and refrain from using the information for any purpose other than that for which it was furnished.</p>	
Signature	
Date	December 04, 2019