



Aprodes
DESARROLLO SOSTENIBLE

***Política de
género***

2018 - 2021



CENA

REFRIGERIO

DESAYU

Ingredientes:
- CEREAL
- MASA
- ENSALADA
- FRUTA

COMBINACION
- CEREAL
+
- TUBERAZO
+
- PRODUCTO ANIMAL
+
- ENSALADA O
FRUTA

Aprodes

Aprodes

Aprodes

Aprodes



Política de género





CONTENIDO

Introducción	5
Capítulo 1	
Antecedentes y justificación	7
Capítulo 2	
Marco normativo	10
Capítulo 3	
Principios orientadores	14
Capítulo 4	
Meta y objetivos	17
Capítulo 5	
Ejes estratégicos y plan de acción	20
Capítulo 6	
Compromisos de política de género	27
Capítulo 7	
Evaluación de la política	29



INTRODUCCIÓN

La Asociación Peruana para la Promoción del Desarrollo Sostenible - APRODES, es una Organización No Gubernamental de Desarrollo (ONGD), nace en Perú, el 23 de Abril de 1996.

Nuestra misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas menos favorecidas, con responsabilidad social, económica y ambiental, basada en los principios de solidaridad, justicia y equidad.

Y nuestra visión es, ser una organización líder, competitiva y reconocida a nivel nacional e internacional por la ejecución de programas que facilitan el desarrollo sostenible en las comunidades.

La reducción de la pobreza implica superar los obstáculos que limitan la capacidad de los seres humanos para evitar o luchar contra la indigencia. Las desigualdades de género intensifican la situación de pobreza, la perpetúan de generación en generación y menoscaban la capacidad de mujeres y niñas para superarla. A menudo, las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres para tener reconocimiento y protección legal, así como menor acceso al conocimiento e información pública y menor poder en la toma de decisiones, tanto dentro como fuera del hogar.

APRODES, ha ido descubriendo a partir de su propia experiencia y su relación con las comunidades en las que trabaja; el papel fundamental que tienen las mujeres en los procesos de desarrollo: su capacidad de trabajo, su responsabilidad sobre el bienestar y sobre el progreso de la familia. Esta experiencia sobre el terreno ha llevado a la Organización, a establecer una relación diferente con las propias comunidades, en la búsqueda de lograr el mayor protagonismo

y la participación de las mujeres. En definitiva, incorpora el enfoque de igualdad de género en todas sus actividades.

Esta política de género, APRODES la involucra en sus diferentes intervenciones y la incluye en todas las actividades de la organización; siendo el punto de partida, el fuerte vínculo que existe entre pobreza y desigualdad entre mujeres y hombres.





Capítulo 1:

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres en la sociedad está experimentando una importante transformación. La participación de las mujeres en el mercado laboral, su mayor acceso a todos los niveles educativos, a la formación y a la cultura y, en menor medida, a la toma de decisiones; está generando cambios sociales favorables hacia la igualdad.

Sin embargo, los datos sobre participación sociopolítica, realización del trabajo doméstico, violencia contra las mujeres, pobreza, etc., siguen manifestando la existencia de una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres respecto a los hombres, que tiene su origen en los estereotipos y patrones socioculturales de conducta en función de sexo, y que asignan a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, sobre la base de una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Adicionalmente, hay un importante número de mujeres que sufren una múltiple discriminación, ya que, junto a aquella por razón de sexo, padecen otras derivadas de factores como el origen étnico, lengua, edad, discapacidad, patrimonio, orientación sexual, etc. Todo esto, viene condicionando, en muchos casos, su ejercicio pleno de los derechos inherentes a la ciudadanía.

De hecho, la igualdad entre géneros es un principio consustancial a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, además de una necesidad estratégica para el fortalecimiento de la democracia y para la construcción de una sociedad más justa y cohesionada.

Asimismo, la promoción de la equidad entre mujeres y hombres es una condición para la reducción de la pobreza y el avance hacia un desarrollo sostenible centrado en las personas, así como un requisito indispensable para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, los cuales, de hecho, se recogen a través del tercero de los mismos, “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”.

Un cambio en las relaciones entre los géneros, el empoderamiento de las mujeres y la eliminación de los estereotipos negativos tradicionales de género son la clave para lograr la igualdad de género y el beneficio de toda la sociedad, incluyendo a los hombres, y a las próximas generaciones.

Conseguir la igualdad de género es primordial para la protección de los derechos humanos, el funcionamiento de la democracia, el respeto al estado de derecho y el crecimiento económico y una eficiente competitividad.



Capítulo 2:

MARCO NORMATIVO

APRODES, con el objetivo de defender la equidad entre mujeres y hombres como derecho y como deber, define su política de género dentro del siguiente marco normativo, afirmando y ratificando su acuerdo y compromiso.

Marco normativo Internacional:

Destacan por su relevancia, los siguientes documentos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Recoge en su primer artículo que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. En el artículo 2, “que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979. Proclama el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y es el primer instrumento internacional de carácter amplio y jurídicamente vinculante que prohíbe la discriminación con la mujer y obliga a los gobiernos a adoptar medidas de discriminación positiva para promover la igualdad de género. En su artículo 2, sus miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio”.
- Convención sobre los Derechos del Niño, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1989. Es el primer instrumento internacional que reconoce a las niñas y a los niños como titulares activos de sus derechos. Uno de los principios básicos sobre los que se cimienta la convención es el de No Discriminación, en virtud del cual, y tal como se expresa en el Artículo 2, “los Estados Parte respetarán los derechos enunciados en la presente convención y asegurarán su aplicación a cada niño y niña sujetos a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento, o cualquier otra condición del niño o de la niña, o de sus progenitores o representantes legales”. Asimismo, “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas a fin de garantizar que el niño o niña se vean protegidos contra toda forma de discriminación”.

- III Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Nairobi, 1985). Aunque no se trata de una iniciativa legal propiamente dicha, esta conferencia significó un gran avance en las políticas de igualdad y establece por primera vez el concepto de transversalización del género, ya que entre otras cuestiones afirma que la plena igualdad y participación de las mujeres y los hombres es una exigencia y un derecho individual pero también, y fundamentalmente, una necesidad social y política. A partir de este planteamiento, se promueve que el principio de igualdad trascienda de los sectores tradicionales de debate (educación, trabajo, etc.) y se implante como un objetivo global, es decir, como un principio estructural.
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas (Beijing, 1995). Igual que en la anterior, en esta conferencia se realiza, un llamamiento a todos los estados para que asuman el compromiso de un reparto igualitario de poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y hombres.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982, vigente desde el 13 de octubre de 1982, establece que los Estados Parte tomen medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres. Propone una agenda de acción para erradicar tal discriminación que incluye la incorporación del principio de igualdad del hombre y de la mujer en sus sistemas legales. Š Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583 del 11 de marzo de 1996, reconoce que la violencia de género perpetrada o tolerada por los agentes de Estado o personas particulares constituye una grave violación a los derechos humanos y por lo tanto los Estados tienen la responsabilidad de castigarla, prevenirla y erradicarla.

Marco normativo Nacional:

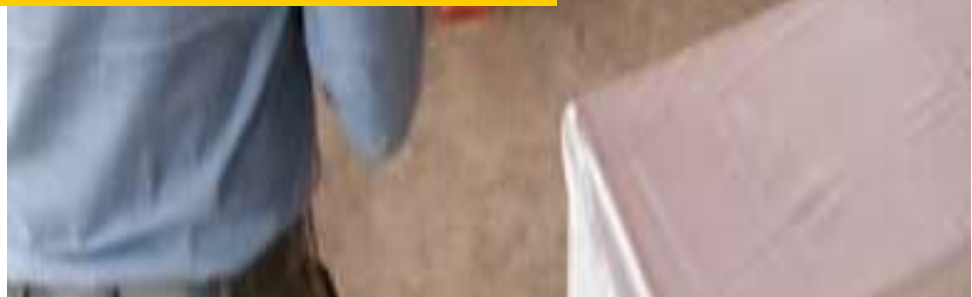
Destacan por su relevancia, los siguientes:

- La Constitución Política del Perú reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por razón de sexo o de cualquiera otra índole y establece como deber del Estado, garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Esta norma establece que el Estado tiene el deber de adoptar todas las medidas necesarias para promover y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres con la finalidad de erradicar todas las formas de discriminación (art. 4).
- El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento. (Igualdad de hombres y mujeres). Anualmente aprueba indicadores por cada Política Nacional.
- El Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP constituyó la Comisión Multisectorial Permanente instancia que debe de monitorear y contribuir al cumplimiento eficaz de sus objetivos estratégicos y resultados esperados, así como su sostenibilidad en el tiempo.
- Decreto Supremo No. 005-2015-MIMP oficializa el uso del Sistema Nacional de Indicadores de Género. Considera a este sistema como instrumento para el seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas en materia de igualdad de género.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, el cual transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.



Capítulo 3:

PRINCIPIOS ORIENTADORES



La igualdad de género, significa que las mujeres y los hombres se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos y beneficiarse de sus resultados. El logro de la igualdad de género exige medidas concretas destinadas a eliminar las inequidades por razón de género.

La equidad de género, significa una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres. El concepto reconoce que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a las necesidades en materia de salud, al acceso y el control de los recursos, y que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. La inequidad de género en el ámbito de la salud se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres en el estado de la salud, la atención de salud y la participación en el trabajo sanitario. Las estrategias de equidad de género se utilizan para finalmente lograr la igualdad. La equidad es el medio, la igualdad es el resultado.

El empoderamiento, se refiere a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir: a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la igualdad de género. Otros no pueden darle poder a las mujeres, solo las mujeres pueden empoderarse a sí mismas. Sin embargo, las instituciones pueden apoyar los procesos de empoderamiento tanto en el plano individual como en el colectivo.

La transversalización de la perspectiva de género es "...el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para los hombres y las mujeres cualquier acción planeada, incluidas la legislación, las políticas y los programas, en cualquier sector y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y los hombres una dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de tal manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la igualdad de género". Una estrategia para transversalizar la perspectiva de género puede incluir iniciativas afirmativas dirigidas bien sea a las mujeres o a los hombres.

Género en el Desarrollo (GED) , es una estrategia desarrollada a partir de los años 1980 que busca empoderar a las mujeres y conseguir la equidad entre los dos sexos humanos (considerándola como un derecho de dicha especie), dentro del contexto del desarrollo económico.



Capítulo 4:

META Y OBJETIVOS

La meta de esta política es garantizar la equidad de género en el quehacer institucional de APRODES, tanto a nivel externo como interno, en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, proyectos e investigación, para alcanzar los siguientes objetivos:

- Promover una cultura de evaluación y un sistema sostenido de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, que permita medir el impacto de nuestras intervenciones en relación a la igualdad de género.
- Desarrollar estrategias para analizar el impacto diferencial que tendrán nuestras intervenciones en mujeres y hombres, tomando en cuenta las necesidades específicas de cada género, logrando en consecuencia, un trato diferenciado que evite la reproducción de la inequidad, discriminación y exclusión de género. Su aplicación abarca todos los niveles de la gestión institucional: normas internas, procesos internos, políticas de personal, cultura organizacional, presupuesto, diseño e implementación de programas y proyectos.
- Asignar un presupuesto propio para asegurar fortalecer el equipo de trabajo con personal expertas/os en género.
- Incorporar criterios de género en la Metodología de trabajo.
- Definir una estrategia de difusión para dar a conocer las herramientas existentes para la integración de la perspectiva de género en los programas y proyectos. (investigaciones, evaluaciones, instrumentos etc).
- Desarrollar una estrategia de comunicación con enfoque de género, que refleje el posicionamiento de la institución respecto al tema.
- Rediseñar y actualizar la sección de género de la web institucional, promover el uso de la misma entre los y las expertas para compartir información.

- Seguimiento y evaluación de la perspectiva de género en el proceso de programación operativa y extraer lecciones aprendidas para futuros ejercicios.
- Elaborar informes anuales para conocer el grado de institucionalización de género alcanzado en la institución, que incluya la asignación de recursos financieros



Capítulo 5:

EJES ESTRATÉGICOS Y PLAN DE ACCIÓN



Ejes estratégicos:

Eje 1: Transversalización del enfoque de género

Objetivos:

- Integrar de forma concreta la transversalización del enfoque de género en las principales tareas que realiza APRODES.
- Generar alianzas y articulaciones interinstitucionales para la creación e incidencia de mecanismos que contribuyan a la reducción de la desigualdad de las mujeres y a la igualdad de género.

Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Género

Objetivo:

- Asignar los recursos financieros, humanos y materiales para llevar a cabo las acciones planteadas en los ejes estratégicos de la política de género.

Eje 3: Sensibilización y formación del personal

Objetivos:

- Generar capacidades y sensibilización sobre igualdad de género en el equipo técnico y administrativo de la organización, que permita abordar y ejecutar las acciones desde un enfoque inclusivo y de derechos.
- Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre igualdad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todo el personal que integran APRODES, con el objeto de crear habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en todos los ámbitos de trabajo.

Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los derechos humanos en la administración de los recursos humanos

Objetivo:

- Incorporar la igualdad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión del recurso humano de APRODES; en todos los momentos del proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal.

Eje 5: Fortalecimiento de participación en igualdad

Objetivos:

- Promover la organización y participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras organizativas principalmente en los órganos de línea.
- Garantizar relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar sus derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.

Plan de acción:

Eje 1: Transversalización del enfoque de género

Objetivo: Integrar de forma concreta la transversalización del enfoque de género en las principales tareas que realiza APRODES							
Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Integrar indicadores de género en planificaciones de trabajo	Planificaciones y POA con indicadores, integrados en planes, programas, proyectos y actividades de trabajo.	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de línea	Planes y POA
Sistematizar o recopilar experiencias de igualdad de género en el quehacer de la institución	Se cuenta con experiencias sistematizadas que aportan a la institución	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de línea	Experiencias recopiladas

Objetivo: Generar alianzas y articulaciones interinstitucionales para la creación e incidencia de mecanismos que contribuyan a la reducción de la desigualdad de las mujeres y a la igualdad de género.							
Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Aportar a la promoción de la igualdad de género en todas las coordinaciones interinstitucionales.	Coordinaciones o espacios con mayor sensibilidad de género	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de línea	Memoria de reuniones

Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Género

Objetivo: Asignar los recursos financieros, humanos y materiales para llevar a cabo las acciones planteadas en los ejes estratégicos de la política de género.							
Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Asignar recursos financieros para llevar a cabo las acciones de los ejes estratégicos	Porcentaje del presupuesto institucional para la implementación y seguimiento de la política	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de control	Presupuesto
Promover la incorporación de acciones de la política de género en las	En los proyectos gestionados por APRODES, se integran acciones	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de	Número de proyectos que integran acciones de la política de

gestiones que se realicen con la cooperación nacional e internacional	relacionadas a la política de género					línea	género.
---	--------------------------------------	--	--	--	--	-------	---------

Eje 3: Sensibilización y formación del personal

Objetivo: Generar capacidades y sensibilización sobre igualdad de género en el equipo técnico y administrativo de la organización, que permita abordar y ejecutar las acciones desde un enfoque inclusivo y de derechos.

Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Capacitación especializada en formulación de indicadores de género cuantitativos y cualitativos	Equipo técnico y administrativo capacitado	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de control	Copia de cursos recibidos

Objetivo: Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre igualdad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todo el personal que integran a APRODES, con el objeto de crear habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en todos los ámbitos de trabajo.

Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Buscar espacios de capacitación en género para el personal de APRODES de	Personal capacitado en género	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de asesoramiento y órganos de control	Copia de cursos recibidos

acuerdo a sus especialidades							
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los derechos humanos en la administración de los recursos humanos

Objetivo: Incorporar la igualdad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión del recurso humano de APRODES, en todos los momentos del proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal.

Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Integrar criterios de igualdad de género en todos los perfiles de puesto y términos de referencia para contrataciones de servicio	Contrataciones con criterios de igualdad de género	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de control	Contratos de personal

Eje 5: Fortalecimiento de participación en igualdad

Objetivo: Promover la organización y participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras organizativas principalmente en los órganos de línea.

Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Promoción de la igualdad de oportunidades en mujeres y	Mecanismos integrados de forma equitativa	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de línea	Porcentaje de hombre y mujeres en estructuras

hombres en estructuras organizativas							organizativas
--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	---------------

Objetivo: Garantizar relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar sus derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.

Acciones	Metas	Años 2018 - 2021				Responsables	Medios de verificación
		2018	2019	2020	2021		
Reconocer el papel esencial que desempeñan las mujeres y los hombres, en los procesos de desarrollo, y ofrecerles herramientas técnicas, así como el conocimiento necesario para desempeñarse con autonomía y corresponsabilidad.	Mecanismos integrados de forma equitativa	X	X	X	X	Órganos de dirección, órganos de línea	Porcentaje de participación de hombre y mujeres que integran coordinaciones



Capítulo 6:

**COMPROMISOS DE POLÍTICA
DE GÉNERO**

A través de esta política, APRODES procura promover la igual realización de la dignidad y los derechos humanos de las niñas, mujeres, niños y hombres, y la eliminación de la pobreza y de la injusticia. Específicamente, esta política intenta mejorar la incorporación explícita de género en las prácticas programáticas y de la organización.

APRODES, se compromete a:

- Promover la igualdad de género como un derecho humano explícito reconocido internacionalmente.
- Apoyar el empoderamiento de las mujeres y las niñas como una estrategia clave para poner fin a la pobreza y la desigualdad de género.
- Involucrar activamente a los hombres y a los niños como aliados en la promoción de igualdad de género.
- Participar y coordinar con los socios, los gobiernos, donantes y organizaciones de la sociedad civil para promover y apoyar formas eficaces, creativas e impactantes para promover la igualdad de género.
- Asegurar que las principales políticas, sistemas y prácticas de la organización, apoyen los derechos de la mujer y la igualdad de género.



Capítulo 7:

EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Para realizar la evaluación de la política de género, se propone los siguientes momentos:

- **Evaluación intermedia (Monitoreo):**

Medirá el avance de acciones que se han desarrollado en la implementación del plan de trabajo presentado por cada una de los órganos de línea. Además reorientará las tareas, acciones y líneas de trabajo en virtud del alcance de objetivos específicos.

- **Evaluación anual:**

Medirá el progreso de los objetivos específicos. Esta evaluación será sobre los efectos que se han logrado en cada periodo y permitirá valorar avances y realizar ajustes y actualización a la política de género.

- **Evaluación final:**

Será una evaluación que permitirá medir el alcance del objetivo general de la política, las nuevas necesidades que se presenten sobre la temática y las capacidades desarrolladas. Al final de los cuatro años de vigencia de la política de género (2018 – 2021), su principal fuente de información será el proceso de seguimiento realizado en cada uno de los periodos anuales, ya evaluados.

