



PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICA PRO-EQUIDAD DE GÉNERO



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
APRODES PERÚ	5
1. Breve historia de APRODES	6
2. Objetivos	6
3. Estructura organizativa de APRODES	7
ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO	9
1. Análisis externo	10
2. Análisis interno	12
ESTRATEGIAS PRO EQUIDAD DE GÉNERO	15
1. Visión y misión de APRODES	16
2. Líneas Estratégicas	16
3. Estrategias	16
TERMINOLOGIA	18

PRESENTACIÓN

La igualdad de género significa igual visibilidad, empoderamiento, responsabilidad y participación tanto para las mujeres como para los hombres en cualquier ámbito de la vida pública o privada. También significa igualdad en el acceso y en la distribución de los recursos entre mujeres y hombres

La igualdad es un derecho humano de todas las personas y por tanto constituye una obligación de los Estados el contar con políticas y desarrollar acciones concretas para eliminar las diversas formas de discriminación e inequidad que aún subsisten y que impiden especialmente a las mujeres peruanas gozar de sus derechos y de las oportunidades del desarrollo.

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 beneficia a toda la sociedad, incluyendo a los hombres, así como a la próxima generación

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 la competitividad

La Asociación Peruana para la Promoción del Desarrollo Sostenible APRODES, ha realizado el Plan de acción estratégica pro – equidad de género, con el propósito de lograr el progreso y el empoderamiento de las mujeres y por lo tanto la realización efectiva de la igualdad de género en todas las actividades que la institución ejecuta.

APRODES PERÚ

1. BREVE HISTORIA DE APRODES.

¿Quiénes somos?

Somos una organización no gubernamental. Estamos reconocidos por la Secretaría de Cooperación Técnica Internacional del ministerio de la Presidencia del Perú e inscrita en el Registro correspondiente por resolución de fecha 21 de enero de 1997.

Iniciamos las operaciones en la Selva Central, donde hemos venido trabajando desde 1997 con acciones de restablecimiento forestal, apoyo a productores de café y posteriormente en temas vinculados a la gestión del territorio, conservación de bosques, producción de viveros tecnificados, seguridad alimentaria y la promoción de comunidades saludables.

¿Qué hacemos?

Nuestra acción se orienta primordialmente hacia proyectos de Cooperación al desarrollo y la promoción de unidades productivas auto sostenibles, dentro de nuestras 3 líneas estratégicas, a través de acciones encaminadas al desarrollo sostenible, con poblaciones vulnerables como: niños y niñas, familias de las comunidades campesinas y nativas, mujeres y hombres al frente de una microempresa y organizaciones sociales de base, con los cuales trabajamos directamente para mejorar las condiciones y medios de vida de dichas comunidades.

¿Cómo lo hacemos?

Contamos con un equipo multidisciplinario de profesionales especializados en las áreas de intervención que garantizan la calidad y los resultados de los proyectos y en alianza con las instituciones públicas realizan un trabajo coordinado que garantizan el logro de objetivos comunes revertidos en los grupos mas necesitados.

2. OBJETIVOS.

- Generar el desarrollo sostenible de las comunidades a través de la ejecución de programas integrales.

- Potenciar el desarrollo humano económico, social y cultural de las personas menos favorecidas del Perú.
- Aunar esfuerzos entre agentes de desarrollo concretos: La Cooperación Internacional, la empresa privada, los organismos del estado y Aprodes, con el fin de detectar puntos de partida que contribuyan a crear un desarrollo sostenible a mediano y largo plazo.
- Crear, fomentar y fortalecer alianzas con organismo, redes, mesas de trabajo y consorcios locales e internacionales.
- Favorecer la complementariedad de iniciativas de desarrollo ejecutadas en el marco de cooperación internacional y los objetivos del milenio.

3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE APRODES.

Está conformada por la Oficina Central que se ubica en el departamento de Lima, con sedes en los departamentos de Junín, Pasco, cusco Piura realizando acciones de desarrollo sostenible, gracias al apoyo permanente de la cooperación internacional, las empresas privadas y las instituciones públicas y privadas

Zonas de intervención



ANALISIS DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO

1. ANALISIS EXTERNO

Situación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Perú



En los últimos años, y de manera general, podemos afirmar que Perú ha logrado avances en cuanto a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. A pesar de estos avances en áreas como el fortalecimiento institucional, la reducción de la mortalidad materna o el acceso a la

educación primaria, persiste la existencia de grandes brechas de género que afectan, en mayor medida, a mujeres y niñas en situación de pobreza, indígenas que viven en zonas rurales de la sierra o la Amazonía.

El Estado peruano ha desarrollado un buen número de leyes y normas que otorgan un marco jurídico sólido para avanzar en la igualdad entre hombre y mujeres. Sin embargo, y como ocurre en otros ámbitos, existe una disociación entre la normativa existente y la limitada capacidad para aplicar esas leyes. De esta manera, observamos que, si bien existe una *Ley Marco para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres* (Ley N° 28983) que promueve la incorporación del enfoque de género tanto en la administración pública y todas las iniciativas, esto no ocurre con la frecuencia que sería deseable.

En el terreno presupuestario se ha logrado uno de los avances más estratégicos que, aunque debe ser fortalecido, posiciona a Perú como uno de los Estados de la región con mayor compromiso con los presupuestos sensibles al género. En este sentido, y junto con el inicio de los Presupuestos por Resultados, el Ministerio de Economía y Finanzas ha comenzado a asignar recursos específicos para promover la igualdad de género en las distintas políticas públicas que lleva a cabo el Estado y que, sin duda, contribuye a una gestión más transparente y eficaz.

Participación política y ciudadana de las mujeres

La puesta en marcha de la ley de cuotas de género, que promueve la inclusión de al menos un 30% de mujeres en la composición de listas electorales a cargos de representación

Política ha logrado ciertos avances pero no ha conseguido voltear una situación que está en clara desventaja para las mujeres.

En lo que respecta a fiscalización y vigilancia ciudadana, se ha establecido un sistema de cuotas de género en las listas de candidaturas de representantes de la sociedad civil para la conformación de los Consejos de Coordinación Regional y Local (CCR y CCL).

En el área de la salud, se viene implementando un sistema de comités de vigilancia que tienen como objetivo contribuir a mejorar la calidad de la atención y los servicios de salud a favor de la población y que, en muchos casos, está conformado por mujeres. También se han desarrollado comités de apoyo para supervisar la buena marcha de ciertos programas sociales, como el programa Juntos, y que cuentan con una participación femenina casi paritaria.

La pobreza y las mujeres

Entre los desafíos más importantes a abordar en cuanto a la pobreza de las mujeres figura el reconocimiento de las múltiples causas que las hacen pobres, y que no se limita a una cuestión monetaria, sino que pone en evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres de manera más patente: se trata de tener en cuenta el trabajo no remunerado de las mujeres y el cuidado de dependientes (niños, niñas, personas ancianas y personas enfermas) que, además de limitar sus posibilidades de realizar trabajos remunerados, socaban también su tiempo para capacitarse y para el autocuidado.

Acceso de las mujeres al mercado laboral



Muchas mujeres trabajadoras, especialmente de los sectores más vulnerables, continúan haciéndolo desde la precariedad y la informalidad, como emprendedoras de pequeños negocios productivos o asalariadas de microempresas, en ocasiones

sin la adecuada cobertura social. En este sentido, son las trabajadoras domésticas las que se encuentran en una situación más vulnerable y, a pesar de ciertos esfuerzos

encaminados a regularizar su situación, el logro más relevante consiste en su inclusión en el sistema de salud, faltando aún un largo camino por recorrer en lo que respecta a respeto de horarios, bajas por enfermedad y vacaciones.

Desde un punto de vista legal, se ha mejorado el marco normativo referente a la conciliación entre la vida familiar y laboral a través del derecho a la licencia por paternidad, aunque se hace necesario una campaña de difusión y sensibilización para que el reparto de responsabilidades, tanto de la crianza de los hijos e hijas como del cuidado del hogar y otros adultos dependientes, sea una realidad compartida entre hombre y mujeres y permita a ambos un desarrollo personal y profesional satisfactorio y equitativo.

Acceso de las mujeres a la educación integral y de calidad

En general, se constata un incremento en las tasas netas de matrícula, al igual que un aumento en la asistencia de los niños, niñas y adolescentes a la educación básica regular. También se observa un crecimiento de la tasa de asistencia escolar femenina en el nivel secundario, de manera particular en el área rural. Sin embargo, este aumento en la escolaridad de niños y niñas no va de la mano con la deseable calidad educativa necesaria para lograr que el logro educativo sea satisfactorio.

Es importante señalar la relación que existe entre la formación de la madre y el nivel educativo que alcanzan los hijos, señalando que entre los pueblos indígenas amazónicas apenas el 50% de las mujeres ha asistido a la escuela, frente al 80% de los varones.

En cuanto a la tasa de analfabetismo, y aunque esta se va reduciendo progresivamente, todavía afecta en una proporción mayor de mujeres que de hombres (13,8% frente al 4,6).

(Fuente: Estrategia de Igualdad de Género de PNUD Perú- Agosto 2012)

2. ANALISIS INTERNO

Situación de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en Aprodes

La Asociación Peruana para la Promoción del Desarrollo Sostenible APRODES, promueve desde todas sus áreas, el empoderamiento de las mujeres y niñas a fin de ampliar sus oportunidades como el medio más eficaz para lograr el desarrollo de los pueblos y la igualdad entre mujeres y hombres y basa su trabajo en tres Líneas de Desarrollo: Social,

Económica y Ambiental en todas estas líneas de desarrollo tiene claros enfoques de trabajo, siendo uno de ellos el tema de Género, considerándolo como un proceso de valoración de las implicaciones para hombres y mujeres de las acciones planificadas, los proyectos o programas, en todos sus niveles.

Considerando los objetivos, metas, políticas nacionales e internacionales; APRODES, se ha comprometido en sumar esfuerzos a través de sus distintas acciones por la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, se ha planteado como principios lo siguiente:

Principio 1.- Inclusión

Promueve la inclusión de los grupos más vulnerables y menos favorecidos, tanto mujeres como hombres; busca revalorar el nivel de las mujeres y niñas.

No discriminación de las comunidades por razón de su nacionalidad, sexo, raza, cultura, afiliación política o credo religioso.



Principio 2.- Participación

Facilita y promueve la participación activa de las mujeres considerando su derecho de ser consultadas y a participar en las decisiones sobre qué, cómo en las distintas fases de los programas y proyectos y la construcción de sus procesos de desarrollo.

Principio 3.- Igualdad

Nos referimos a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. En este sentido, se toman en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres y reconocemos la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

Las oportunidades laborales en Aprodes, viene desarrollándose de una manera equitativa ya que para la contratación de personal, se evalúa la capacidad y la formación académica que se haya tenido, más que el género. Se podría mencionar que para trabajos de campo se desarrolla mejor el varón por tener más facilidad en el manejo de movilidad motorizada, sin embargo en Aprodes se cuenta tanto con personal de ambos géneros realizando trabajos de campo.

En el área de nutrición y salud, casi el 100.0% de los profesionales que labora en la institución, son mujeres, profesionales como Nutricionistas, enfermeras y técnicas en enfermería, esto debido a la empatía que se tiene con las madres de familia participantes de los proyectos de cooperación internacional.

Otro aspecto es el empoderamiento de las mujeres en cargos de jefatura o gerencia, en Aprodes se incluye a las mujeres en dichos cargos, bajo previa evacuación. Se puede mencionar que la actual presidencia de la institución recae sobre una mujer, así mismo de las 4 sedes que se tiene en la sede de Lima – Comas y Carabayllo, una mujer actualmente está asumiendo la jefatura.

A nivel de responsables de ejecución de proyecto de cooperación internacional, también se incluyen a las mujeres a tomar el mando y tener a su cargo un grupo de profesionales de ambos géneros.

El respeto por la salud, es otro factor que se toma en cuenta, ya que al personal del género femenino, se le considera las licencias por maternidad, así como la licencia por lactancia, de acuerdo a ley, y al personal del género masculino, se le considera la licencia por paternidad.

ESTRATEGIAS PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

1. VISIÓN Y MISIÓN DE APRODES.

Misión

Somos una organización que contribuye 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.

Visión

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

2. LINEAS ESTRATEGICAS

Intervenimos en 03 líneas estratégicas:

- Desarrollo social
- Desarrollo económico
- Desarrollo ambiental

3. ESTRATEGIAS

- a. **Estrategia N° 1** : Promoción de la igualdad de oportunidades en mujeres y hombres a través de la participación real y efectiva de las mujeres en los proyectos y programas con actividades que valoren su aporte en todas sus fases.

- b. **Estrategia N° 2** :Reconocer el papel esencial que desempeñan las mujeres en los procesos de desarrollo, y ofrecerles herramientas técnicas, así como el conocimiento necesario para desempeñarse con autonomía, buscando contrapesar las limitaciones que les son generalmente impuestas, mediante acciones específicas como:
 - Nombrarlas como titulares de derechos en los proyectos y programas.
 - Fortaleciendo su capacidad de liderazgo, participación, favoreciendo su inclusión en el campo económico.

- c. **Estrategia N° 3** : Conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones. La democracia pluralista requiere de una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones

- d. **Estrategia N° 4** :Combatir los estereotipos de género.
Los estereotipos de género suponen un serio obstáculo para conseguir una igualdad de género real y alimentan la discriminación de género.
Promover una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres y de los hombres , eliminar la imagen de inferioridad y de sumisión de las mujeres así como los estereotipos sobre la masculinidad de los hombres;

- e. **Estrategia N° 5** :Articulación y alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas que trabajan el tema de género, con miras a generar sostenibilidad.

TERMINOLOGÍA

GÉNERO

Se refiere a los atributos y oportunidades sociales vinculadas con el hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres y niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y el momento, y pueden cambiar. El género determina qué se espera, permite y valora en una mujer o un hombre en un contexto específico.

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres se conviertan en lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán del sexo con que nacieron. La igualdad de género supone que se tendrán en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un “problema de la mujer” sino que debería preocupar Tanto a hombres como a mujeres y atraer su participación plena. La igualdad entre las mujeres y los hombres se considera una cuestión tanto de derechos humanos como una condición previa para el desarrollo sostenible centrado en las personas y un indicador de éste.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

El concepto de empoderamiento guarda relación con la igualdad de género pero se distingue de éste. El fundamento del empoderamiento reside en la capacidad de una mujer de controlar su propio destino. Esto supone que para estar empoderadas, las mujeres no sólo deben tener Las mismas capacidades (como la educación y la salud) y el mismo acceso a los recursos y oportunidades (como la tierra y el empleo), sino que también deben tener los medios para utilizar esos derechos, capacidades, recursos y oportunidades a fin de ejercer opciones y tomar decisiones estratégicas, las mujeres deben vivir sin miedo a la coacción y a la violencia.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Son las ideas, prejuicios y opiniones establecidas e impuestas por el medio social y cultural, que se aplican en forma general a todas las personas según el sexo y, comúnmente, son aceptados por un grupo social.

Los estereotipos se aprenden desde la niñez y pueden prevalecer durante toda la vida. Si no los superamos o los cambiamos generan desigualdades y discriminación, y se vive en la intolerancia sin admitir las diferencias ni la diversidad.

