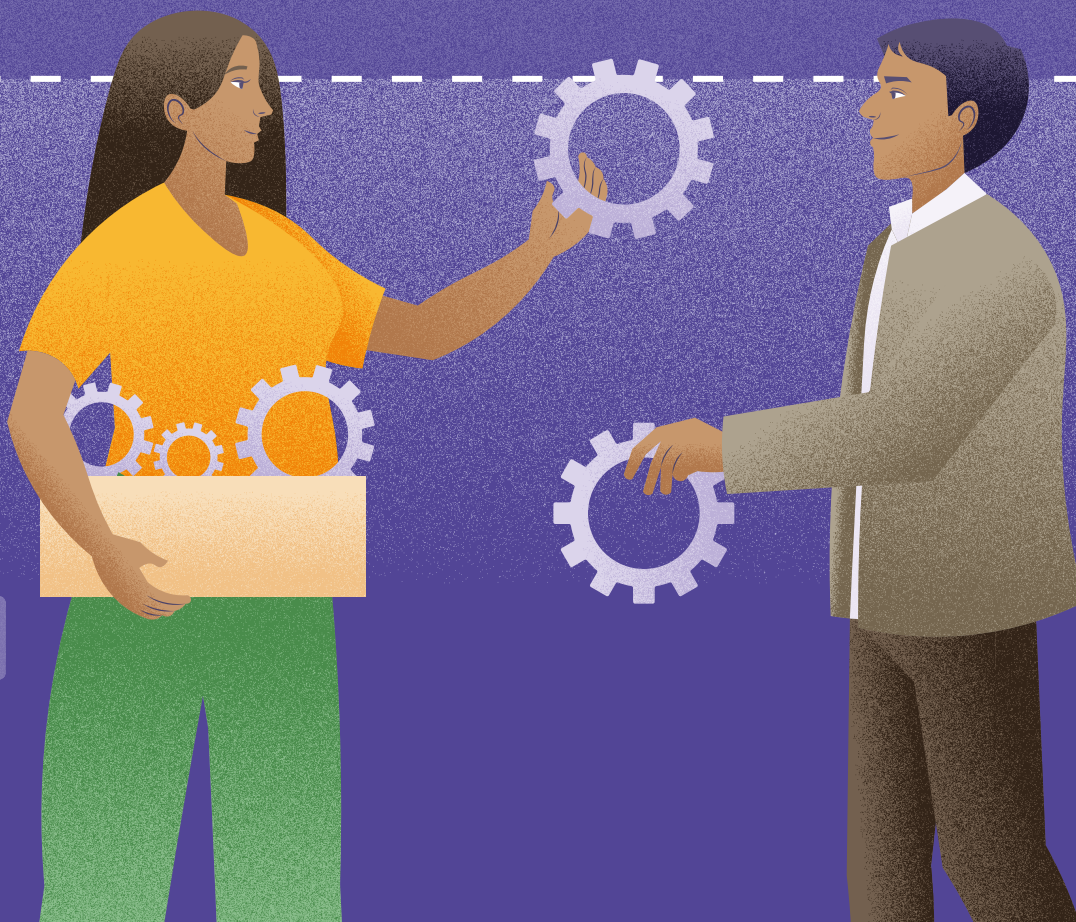


# PAUTAS GENERALES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables





Pautas generales para incorporar el enfoque de género en los servicios públicos

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
Angela Teresa Hernandez Cajo

Viceministra de la Mujer  
Elba Marcela Espinoza Rios

Directora General de Igualdad de Género y no Discriminación  
Jessica Oliveira Bardales

Directora II de Transversalización del Enfoque de Género  
Vanessa Liz Laura Atanacio

Elaboración  
Rebeca Ivonne Cornejo Lobo  
Isabel Margarita Ale Sánchez

Diseño y diagramación  
Desirée Biduera De Vinatea

Revisión de contenido  
Susana Zapata Gonzales  
Milagros Rosario Sichez Valle

Editado por: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables  
Jr. Camaná 616 - Cercado de Lima - Lima - Perú  
1a. edición - enero 2025  
Depósito Legal N° 2025-00729



# CONTENIDO

Introducción.....	5
I. Base legal.....	6
II. ¿Cuál es el objetivo?.....	7
III. ¿A quiénes está dirigido?.....	7
IV. ¿Qué es un servicio público?.....	8
V. ¿Qué es un servicio público con enfoque de género?.....	9
VI. ¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género en los servicios?.....	10
VII. Pautas para transversalizar el enfoque de género en los servicios.....	11
7.1 Criterios para el análisis de género.....	11
7.2 Etapas para la incorporación del Enfoque de género en la provisión de los servicios.....	25
7.2.1 Etapa I: Planificación.....	25
7.2.2 Etapa II: Implementación/Ejecución.....	33
7.2.3 Etapa III: Seguimiento y Evaluación del servicio.....	49
Bibliografía.....	55
Anexo.....	58

# INTRODUCCIÓN

---

La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030 define como problema público “bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público”. Asimismo, marca la ruta que debe seguir el Estado para garantizar una sociedad que pone en el centro a las personas y su derecho a recibir dichos servicios en condiciones dignas, con respeto y en condiciones de igualdad.

El modelo conceptual de esta Política Nacional precisa que los bienes y servicios que se entregan a la ciudadanía en atención de sus necesidades, deben considerar entre otros, la diversidad cultural, geográfica, socioeconómica, de género y de sostenibilidad ambiental. Asimismo, que los servicios deben entregarse con eficiencia y eficacia, de tal manera que se garantice el cierre de brechas.

Por su parte, la Política Nacional de Igualdad de Género plantea que, para transformar la situación de discriminación estructural contra las mujeres, se requiere la acción directa, estratégica, programática y descentralizada del Estado, así como de servicios públicos con enfoque de género. Un servicio con enfoque de género es aquel que satisface necesidades, intereses y expectativas de mujeres y hombres en su diversidad.

Se trata de proveer servicios de calidad, entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho que incrementa el valor público de un servicio. Por lo que se debe incorporar en los servicios que brindan las instituciones del Estado.

En tal sentido, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables presenta este material, con el fin de contribuir en la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de servicios públicos con enfoque de género y avanzar hacia servicios públicos que respondan a las necesidades de la ciudadanía, incrementando su eficiencia y eficacia, en suma, su valor público.

## I. BASE LEGAL

---

1.1 Constitución Política del Perú (artículo 1º, artículo 2º inciso 2).

1.2 Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

1.3 Decreto Supremo N.º 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

1.4 Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

1.5 Decreto Supremo N.º 002-2020-MIMP, que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.

1.6 Decreto Supremo N.º 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.

1.7 Decreto Supremo N.º 010-2021-MC, que aprueba los “Lineamientos para la generación de servicios con pertinencia cultural a través de la incorporación de la variable étnica en entidades públicas”.

1.8 Resolución Ministerial N.º 190-2021-MIMP, Protocolo de implementación del servicio priorizado 5.1.1. “Asistencia técnica para transversalizar en enfoque de género en la producción de bienes y servicios, entregados a la ciudadanía por las entidades públicas, oportunas y fiables de la Política Nacional de Igualdad de Género”.

1.9 Resolución de Secretaría de Gestión Pública N° 011 - 2022 - PCM/SGP, que aprueba la Norma Técnica N° 001-2022-PCM-SGP, Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público.

## II. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO?

---

Brindar pautas para la incorporación del enfoque de género en los servicios que brindan las entidades del sector público, en el marco de la Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público<sup>1</sup> y la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030<sup>2</sup> y la Política Nacional de Igualdad de Género.<sup>3</sup>



## III. ¿A QUIÉNES ESTÁ DIRIGIDO?

---

A servidoras y servidores públicos de los tres niveles de gobierno involucrados en la provisión de los servicios públicos.



---

<sup>1</sup> Resolución de Secretaría de Gestión Pública N.º 011-2022-PCM/SGP, que aprueba la Norma Técnica N° 001-2022-PCM-SGP.

<sup>2</sup> Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.

<sup>3</sup> Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.

## IV. ¿QUÉ ES UN SERVICIO PÚBLICO?

---

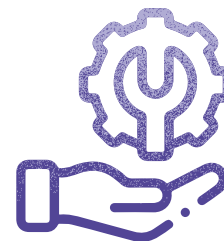
Son “aquellos productos intangibles entregados por las entidades públicas a las personas, en el marco de sus competencias y funciones sustantivas que, al satisfacer sus necesidades y expectativas, generan valor público”.<sup>4</sup>

Estos servicios pueden ser de dos tipos:<sup>5</sup>

Servicios prestacionales, son aquellos que se derivan de la función prestacional del Estado y que implican una provisión del gobierno hacia las personas, tales como: prestaciones de salud, educación, comunicación, limpieza pública, habilitación de carreteras o aeropuertos, fomento productivo, seguridad y defensa nacional; así como los servicios públicos básicos (agua, alcantarillado, luz), entre otros.



Servicios no prestacionales, son aquellos que implican el otorgamiento de derechos como consecuencia de la función reguladora, inspectora o sancionadora del Estado. Se encuentran incluidos en este grupo los procedimientos administrativos o trámites, los servicios exclusivos y los no exclusivos.



---

<sup>4</sup> PCM. 2022. Norma Técnica N° 001-2022-PCM-SGP Norma Técnica para la Gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público.

<sup>5</sup> Ibíd.

## V. ¿QUÉ ES UN SERVICIO PÚBLICO CON ENFOQUE DE GÉNERO?

---

Es el que satisface necesidades, intereses y expectativas de mujeres y hombres considerando su diversidad en función de su género; así como su impacto en la calidad de vida y con resultados hacia la igualdad de género.

Entendiendo que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho que debe primar en la implementación de los servicios que brindan las instituciones del Estado.



## VI. ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS?

---

La transversalización del enfoque de género en planes, programas, proyectos y servicios es una estrategia fundamental para lograr la igualdad. Además, busca promover acciones afirmativas y actividades específicas que aporten a la igualdad entre mujeres y hombres en su diversidad. Su importancia radica en los siguientes aspectos:

- ▶ Contribuye a “(...) disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres en su diversidad, y la discriminación basada en el género. Enfoque que debe aplicarse considerando otros enfoques de derechos, entre ellos, el enfoque interseccional a fin de identificar otras categorías como la étnico racial, edad, lengua, discapacidad, identidad de género, orientación sexual, etc”. (MIMP, 2021).
- ▶ Contribuye a satisfacer las carencias de la población, desde una mirada diferenciada de las necesidades y demandas que presentan mujeres y hombres en su diversidad, reduciendo las brechas de acceso<sup>6</sup>, asegurando la calidad del servicio de manera oportuna, eficaz, eficiente y culturalmente pertinente buscando impactar positivamente en la calidad de vida de cada grupo poblacional.

---

<sup>6</sup> La brecha de provisión es medida como la diferencia entre la oferta disponible de infraestructura y acceso a servicios públicos, y la demanda, en un plazo y ámbito geográfico determinado. La brecha de provisión puede ser expresada en términos de cantidad, calidad o cobertura geográfica.

- ▶ Fortalece las acciones del Estado para abordar las desigualdades que históricamente siguen enfrentando las mujeres debido a los estereotipos de género y los roles socialmente asignados.

## VII. PAUTAS PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS

---

### 7.1 Criterios para el análisis de género

El análisis de género es un proceso reflexivo permanente acerca de la situación de mujeres y hombres destinatarios de los servicios, que permite levantar y analizar información sociodemográfica, identificar los roles y responsabilidades que asumen mujeres y hombres en los distintos ámbitos donde se desenvuelven (productivo, reproductivo, comunitario y político), conocer sus necesidades y expectativas específicas, las diferencias en el acceso y control de los recursos y en la distribución del poder. Nos permite identificar en dónde se encuentran las inequidades, conocer las causas que las reproducen; y formular medidas que contribuyan a superar estas asimetrías y brechas de género.

#### *Ejemplo de análisis de género<sup>7</sup>:*

*En el municipio de Manizales en Colombia, el 73.3 % de las mujeres han sufrido algún suceso de acoso y/o abuso callejero y/o abuso sexual cuando se movilizan en la ciudad, mientras que para los hombres este*

*porcentaje tan solo alcanza el 12.4 %. El 47 % de las mujeres cambiaron sus hábitos normales de movilidad, adoptando algunas alternativas. Toman las rutas más largas y seguras, cambian su ropa y los modos de transporte, viajan acompañadas o escogen un asiento particular en el transporte público. Las mujeres que cambiaron sus patrones de movilidad, dejaron el transporte público y la caminata por el taxi y la motocicleta. La seguridad personal y no solo vial, de mujeres, niñas y niños y adolescentes en todas las modalidades de transporte, es un elemento clave de ser incluido en la planeación y operación del transporte.*

El análisis de género está presente en todas las etapas del diseño, planificación, implementación/ejecución, seguimiento y evaluación en la provisión del servicio. Para ello, se han definido un conjunto de criterios y preguntas orientadoras que facilitan dicho análisis.

Los criterios de género toman como referencia el Marco analítico de Harvard elaborado por el Instituto de Harvard para el Desarrollo Internacional (1980); y otros marcos como el desarrollado por Moser (1993) y Kabeer.

#### Se priorizaron los siguientes criterios:

- a) Roles de género
- b) Condición y necesidades prácticas
- c) Posición e intereses estratégicos
- d) Acceso y control de los recursos
- e) Participación en la toma de decisiones y beneficios

---

<sup>7</sup> BID. Moviliblog. Disponible en:  
<https://blogs.iadb.org/transporte/es/violencia-de-genero-enemiga-de-la-movilidad-sostenible/>

## a) Roles de género

Se refieren a las normas sociales y de conducta que son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. A menudo los roles de género están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, una situación de conflicto o desastre, y otros factores relevantes localmente tales como las condiciones ecológicas. Al igual que el género, los roles de género pueden transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades<sup>8</sup>.

Según Moser, mujeres y hombres asumen tres roles en la sociedad. Sin embargo, el trabajo productivo se reconoce como tal, en virtud de su valor de cambio. El rol reproductivo como el de gestión comunitaria no suelen ser reconocidos. Esto tiene graves consecuencias para las mujeres, ya que buena parte del trabajo que realizan no es visible ni para los hombres de la comunidad ni para quienes planifican los servicios. En cambio, la mayor parte del trabajo que realizan los hombres es valorado, ya a través de una remuneración pagada, o indirectamente a través de estatus y poder político<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup>Instituto Nacional de las Mujeres. ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. <https://unidad-degenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

<sup>9</sup>Moser, C. 1989. Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs. World Development. Vol. 17, No. 11. pp. 1799-1825, 1989. P. 1801.

### **Rol productivo<sup>10</sup>**

Se refiere a las actividades que producen ingresos personales y para el hogar. Los ingresos pueden ser en efectivo o en especie. Incluye tanto la producción para el mercado, con un valor de cambio, como la producción de subsistencia o doméstico con un valor de uso más un valor de cambio potencial.

### **Rol reproductivo<sup>11</sup>**

Las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado a las personas del entorno familiar y mantenimiento del hogar.

### **Rol de gestión comunitaria<sup>12</sup>**

Está referido a todas las actividades que se realizan para facilitar el desarrollo de la comunidad, trabajos de cuidados no remunerados, la provisión de recursos colectivos como agua, atención sanitaria, etc.

## **Preguntas orientadoras para el análisis de roles**

- 1.** ¿Qué actividades o tareas desempeñan las mujeres y los hombres de la comunidad desde que se levantan hasta que se acuestan? (en lo productivo, reproductivo y comunitario).
- 2.** ¿Cuáles son las actividades que comparten juntos hombres y mujeres?
- 3.** ¿Qué actividades son exclusivas o solo permitidas para los hombres/niños?

---

<sup>10</sup>European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1442?lang=es#:~:text=Rol%20reproductivo%3A%20Las%20responsabilidades%20de,personales%20y%20para%20el%20hogar>

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid.

4. ¿Qué actividades son exclusivas o solo permitidas para las mujeres/niñas?
5. ¿Qué actividades realizan las mujeres en su tiempo libre?
6. ¿Qué actividades realizan los hombres en su tiempo libre?
7. ¿Qué decisiones toman los hombres en su casa y qué decisiones las mujeres?
8. ¿Qué espacios de la comunidad o localidad son los que más frecuentan las mujeres?
9. ¿Qué espacios de la comunidad o localidad son los que más frecuentan los hombres?

## **b) Necesidades prácticas y condición**

### **Necesidades prácticas de género:**

Están referidas a necesidades básicas, inmediatas, prioritarias y a su ubicación en la división sexual del trabajo; se derivan de las tareas que les son asignadas socialmente y que están relacionadas a demandas en torno a la provisión de vivienda, al agua, alimentación para la familia, ingresos para el sostenimiento del hogar; así como el cuidado y educación de las hijas e hijos, cuidado de personas adultas mayores y enfermas, asistencia a redes comunitarias de apoyo a la familia.

Las intervenciones para atender este tipo de necesidad mejoran las condiciones de vida y bienestar de mujeres y hombres, pero no desafían los roles de género ni las relaciones de poder.

## Condición:

La condición se refiere al estado material en el que se encuentran y desarrollan mujeres y hombres, y están referidas a su situación de pobreza, carga de trabajo, acceso a recursos básicos que aseguren su supervivencia, como el agua potable, alimentación, vivienda, servicios de salud, educación, empleo, ingresos, entre otros.

Por lo general, este tipo de intervención no implica un cambio en la posición de las mujeres en relación a los hombres. Sin embargo, pueden contribuir a reducir alguna desigualdad y mejorar la calidad de vida de la población.

## Preguntas orientadoras para el análisis de las necesidades prácticas y la condición:

1. ¿Cuáles son las necesidades básicas de mujeres y hombres para el desarrollo de sus actividades?
2. ¿En qué condiciones viven mujeres y hombres destinatarios del servicio?
3. ¿Cuál es el perfil sociodemográfico de mujeres y hombres del ámbito de intervención del servicio? (edad promedio, origen étnico, grado de instrucción, discapacidad, otras variables pertinentes).

### *Ejemplos de necesidades prácticas y condición<sup>13</sup>:*

- ▶ *En el caso de las mujeres, servicios de capacitación sobre diversas habilidades para el manejo y cuidado del hogar o costura, actividades en las que se suele asumir que las mujeres deberían conocer por su rol reproductivo. El servicio no apela a un cambio en la división sexual del trabajo.*
- ▶ *En el caso de los hombres, según la división sexual del trabajo en la sociedad, las necesidades prácticas se refieren a todo lo vinculado a su rol proveedor, es decir, insumos de trabajo, equipos, ingresos, capacitación técnico productiva para el manejo de maquinarias, etc.*
- ▶ *La instalación de huertos familiares a pequeña escala para promover la seguridad alimentaria. Este tipo de intervención se dirige al rol reproductivo que, principalmente, asumen las mujeres como responsables de la alimentación familiar.*
- ▶ *Otorgamiento de crédito agrario a tasas bajas dirigido a productores de agricultura familiar. Este tipo de intervención se dirige al rol productivo, asumido principalmente por los hombres. Además, suelen tener la titularidad de los predios agrícolas, requisito para acceder a un financiamiento.*

### **c) Los intereses estratégicos de género y la posición:**

Los intereses estratégicos de género se derivan de la posición de las mujeres en la sociedad, por lo tanto, tienen como fin modificar la posición subordinada de las mujeres (MIMP, 2017, p. 37).

---

<sup>13</sup> MIMP. 2017. Conceptos fundamentales sobre enfoque de género para abordar políticas públicas. Segunda edición, 2017, p. 19.

Las intervenciones orientadas hacia los intereses estratégicos proporcionan a las mujeres más posibilidades de aumentar su acceso a los recursos e igual participación en la toma de decisiones con respecto a los hombres. Tienen proyección a largo plazo debido a que una mejor posición de las mujeres estará determinada por la autonomía e independencia económica, el acceso equitativo a puestos de toma de decisiones, igualdad salarial, acceso a oportunidades educativas, entre otras.

### **Preguntas orientadoras para el análisis de los intereses estratégicos y la posición:**

- 1.** ¿El servicio toma en cuenta los intereses estratégicos diferenciados de mujeres y hombres?
- 2.** ¿Cómo participan las mujeres en relación a los hombres en la puesta en marcha del servicio?
- 3.** ¿El servicio ha previsto mejorar la posición y status de las mujeres respecto de los hombres?
- 4.** ¿En qué medida el servicio genera cambios en los roles de género?
- 5.** ¿Cuál es la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión con respecto a los hombres, en el ámbito de intervención del servicio?
- 6.** ¿Qué obstaculiza o favorece el desarrollo personal de las mujeres y de los hombres?

### *Ejemplos de intereses estratégicos y posición:*

- *En el caso de las mujeres, el servicio orientado a formar técnicas para la instalación y reparación de paneles solares en viviendas rurales, abre posibilidades de empleo a mujeres del ámbito rural en áreas de trabajo consideradas tradicionalmente como masculinas y que son mejor remuneradas.*
- *Las normas que permitan a las mujeres acceder a la propiedad de tierras o casas permitiría proteger a la mujer y sus hijos e hijas de posibles situaciones de violencia o inestabilidad, en las cuales la pareja tiene el control económico y de la vivienda y puede decidir sobre ellas.<sup>14</sup>*
- *Un proyecto puede estar dirigido a brindar semillas y asesoría técnica a mujeres campesinas, pero podría también otorgarles títulos de propiedad sobre la tierra y promover su elección en cargos de representación comunal o local.*
- *En el caso de los hombres, un servicio dirigido a involucrarse en la prevención y atención de su salud sexual y reproductiva. Tradicionalmente, las mujeres han sido el grupo objetivo de los programas de planificación familiar y salud reproductiva.*
- *Una mayor participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados, cuestiona la masculinidad predominante en la sociedad.<sup>15</sup>*
- *La implementación de guarderías en los trabajos de los padres permite responder a necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, pues se está cuidando a la niña o niño, e incorporando al padre en la responsabilidad de su cuidado; así se reduce la carga doméstica de la mujer.*

---

<sup>14</sup> Ibid., p. 20.

<sup>15</sup> Ibid., p. 21.

### *Ejemplo de un proyecto de construcción de un puente.<sup>16</sup>*

*Un gobierno regional, a través de un proyecto de inversión pública, construyó un puente en una pequeña comunidad para conectar el poblado con una carretera que lleva a una localidad más grande y a varios kilómetros de distancia. Se realizaron reuniones con funcionarios locales para decidir la ubicación del puente y capacitar a personas de la comunidad en su construcción y mantenimiento, incluyendo a dos o tres mujeres jóvenes.*

*Aunque el puente fue terminado con éxito, semanas después se observó que la mayoría de las mujeres seguían utilizando una peligrosa senda para cruzar el barranco. Además, las mujeres capacitadas en mantenimiento abandonaron el proyecto tras algunos meses. Aunque el puente fue construido técnicamente de manera correcta y con buenas intenciones de inclusión, no se tuvo en cuenta el contexto social y las necesidades específicas de las mujeres durante el diseño e implementación del proyecto.*

---

<sup>16</sup> Caso adaptado de CEDPA (1996) Género y Desarrollo: Serie de manuales de capacitación de CEDPA. Volumen III, Washington: CEDPA.

## d) Acceso y control de los recursos

### Acceso:

Este tipo de intervención se dirige al rol reproductivo que, principalmente, asumen las mujeres como responsables de la alimentación familiar. Se consideran políticas de acceso a la aplicación de acciones afirmativas en educación, crédito o aquellas de titulación de la tierra o vivienda, el crédito o concesión de recursos naturales, como el bosque, el agua y la fauna, entre otras.

### Control:

Se refiere a las posibilidades efectivas de usar y ejercer con libertad los derechos de propiedad sobre los recursos y el poder de decisión sobre los mismos. Por ejemplo, si una mujer tiene el título de propiedad de su tierra puede decidir qué hacer con ella y beneficiarse de lo que esta produzca.

### Preguntas orientadoras para el análisis del acceso y control de los recursos:<sup>17</sup>

- 1.** ¿A qué recursos tienen acceso mujeres y hombres?  
(Por edad, estrato socioeconómico, situación de discapacidad, etnia, situación migratoria, ubicación geográfica u otras variables, según sean pertinentes al servicio).
- 2.** ¿Sobre qué recursos tienen control mujeres y hombres?  
(Por edad, estrato socioeconómico, situación de discapacidad, etnia, situación migratoria, ubicación geográfica u otras variables, según sean pertinentes al servicio).
- 3.** ¿Quiénes se benefician de los recursos?

---

<sup>17</sup> Tomado como referencia p. 22.

<https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf>

### *Ejemplo de diferencias entre acceso y control <sup>18</sup>:*

- ▶ *Las mujeres pueden tener acceso al negocio familiar como ayudas familiares, por ejemplo, en empresas familiares o en la agricultura, pero no ser titulares de los negocios, ni decidir sobre el cultivo de la tierra o su destino.*
- ▶ *Una mujer puede estar utilizando una vivienda, pero no tener el control sobre uso o propiedad, es decir, no puede venderla, alquilarla, etc.*
- ▶ *Las mujeres muchas veces acceden a ingresos y gestionan gastos, pero no siempre tienen la oportunidad de decidir en qué gastarlos, sobre todo cuando se trata de inversiones importantes o de invertirlos en sí mismas.*

### *Ejemplo de un proyecto de agua y saneamiento<sup>19</sup>*

*En el proyecto de implementación de módulos sanitarios en la comunidad Samán, distrito de Marcavelica (Perú), se tuvieron que rehacer los inodoros ya construidos porque las mujeres no los usaban. La altura de estos dificultaba su uso por el peso y confección de numerosos pliegues de las polleras (faldas de vestimenta típica andina).*

*Generalmente, los hombres de la comunidad canalizan la demanda de los servicios ante sus autoridades y se sienten en la obligación de continuar con todo el proceso del proyecto, del cual se sienten dueños.*

---

<sup>18</sup>Cruz Roja (2007). El enfoque de género en la intervención social. Disponible en: [http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF)

<sup>19</sup>BID (2019) Agua, saneamiento y género: guía operativa para proyectos en zonas rurales / Germán Sturzenegger, Marina Dockweiler. p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1437)

## e) Participación en la toma de decisiones y beneficios

La participación en la toma de decisiones que realizan mujeres y hombres revela discriminación estructural que se evidencia en la vulneración a diversos derechos humanos como el derecho al acceso y participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión<sup>20</sup>.

Analizar cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres ejercer la misma participación que los hombres y la brecha que les separa en el desarrollo personal y profesional permitirá fomentar una participación de calidad de las mujeres en todas las esferas y ámbitos de la vida. Para ello, es importante crear oportunidades para la participación plena y elevar su capacidad de interlocución, concertación y negociación con los distintos agentes públicos, privados y sociales con quienes se relacionan en su quehacer diario<sup>21</sup>.

Los **beneficios** son las retribuciones finales (económicas, sociales, políticas y psicológicas), que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen, por ejemplo, la satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros<sup>22</sup>.

### Preguntas orientadoras:

1. ¿Qué posición ocupan las mujeres en relación a los hombres en las organizaciones?
2. ¿Cuál es el nivel de participación de mujeres y hombres en la comunidad? ¿En qué lugares y espacios?
3. ¿Cómo participan mujeres y hombres en la cadena de valor de un servicio?
4. ¿De qué beneficio disfrutaban mujeres y hombres?

---

<sup>20</sup> MIMP. 2019. Política Nacional de Igualdad de Género. p.12

<sup>21</sup> Extraído de Cuaderno de trabajo sobre Gestión Pública con Enfoque de Género. Servir, 2022.

<sup>22</sup> Extraído de Cuaderno de trabajo sobre Gestión Pública con Enfoque de Género. Servir, 2022.

### *Ejemplo de toma de decisiones en la producción de lácteos<sup>23</sup>*

*En una comunidad rural, se realizó un mapeo de actores en la cadena de valor del sector lácteo para analizar la participación de mujeres y hombres en sus diferentes nodos y funciones. El análisis reveló que las mujeres están ampliamente representadas en el nodo de producción, pero tienen una presencia limitada en las demás funciones de la cadena de valor, como el procesamiento, la comercialización y la toma de decisiones estratégicas.*

*Al indagar en las razones de esta concentración en la producción, se identificaron barreras estructurales que limitan su participación en otras áreas. Entre los factores principales destacan el débil poder de decisión de las mujeres dentro de las organizaciones, su limitado acceso a puestos de liderazgo, y la falta de acceso a activos e insumos productivos. Estas restricciones también afectan su capacidad de obtener crédito y aprovechar oportunidades comerciales, perpetuando su exclusión en funciones clave.*

### *Ejemplo de toma de decisiones en un proyecto de agua y saneamiento<sup>24</sup>:*

*La falta de participación de las mujeres en las decisiones sobre la infraestructura de agua y saneamiento en las comunidades puede ocasionar errores graves en la provisión de la infraestructura, tales como la mala ubicación de tanques de agua, reservorios, baños o grifos que acaban no siendo utilizados.*

*En un proyecto llevado a cabo en varias aldeas de Nepal, donde las mujeres no estuvieron involucradas en el diseño, los grifos y pozos tubulares fueron ubicados al costado del camino. Como consecuencia, las mujeres se veían imposibilitadas de asearse y lavar ropas por temor a ser observadas por los hombres. Para evitar esto, trasladaban el agua hasta sus hogares varias veces al día o esperaban hasta el anochecer para asearse (Citado en BID, 2020).*

---

<sup>23</sup> Caso adaptado de FAO (2017) Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género - Marco de referencia. Roma.

<sup>24</sup> BID. 2020.

## 7.2 Etapas para la incorporación del enfoque de género en la provisión de los servicios

### 7.2.1 Etapa I: Planificación

Para asegurar una oferta de servicios con enfoque de género es importante que la entidad haya iniciado un proceso de revisión y transformación institucional en torno a la estrategia de transversalización del enfoque de género. Este cambio en la gestión de la entidad debe estar en consonancia con la modernización de la gestión pública y el rol del Estado moderno para plantear intervenciones integrales, eficaces y eficientes orientadas a la reducción de las desigualdades y/o al cierre de brechas de género.

Plantea cambiar la mirada sobre la forma de gestionar, planificar, definir presupuesto; además, de modificar las prácticas sociales de la entidad que estén dando cabida a la discriminación y a los estereotipos de género.

Tomando como referencia la norma técnica para la gestión de la calidad de servicios en el sector público, se considera como parte de la etapa de planificación lo siguiente:

- i) La priorización de los servicios (conocimiento de la entidad y criterios para priorizar los servicios).
- ii) Designación del equipo de mejora.
- iii) Definición del alcance.
- iv) Identificación de la cadena de valor del servicio.
- v) Recomendaciones para el autodiagnóstico del servicio.

## 7.2.1.1 Priorización de los servicios

### a) Conocimiento de la entidad

La entidad deberá revisar su capacidad instalada en materia de género. Muchas de las entidades públicas del nivel nacional ya cuentan con mecanismos para la igualdad de género, que son las instancias encargadas de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional. Por otro lado, han aprobado políticas o normas que promueven la igualdad de género, han desarrollado diagnósticos de género, aplican herramientas para evaluar la incorporación del enfoque de género en los sistemas administrativos y los servicios, y cuentan con personal capacitado en materia de género.

#### Preguntas orientadoras:

1. ¿Los instrumentos de gestión visibilizan su compromiso con la igualdad de género? (PESEM, PEI, POI, PDCR, PDCL, otros).
2. ¿Existen normativas que promueven una cultura igualitaria e inclusiva? (normas sobre el hostigamiento sexual laboral, lenguaje inclusivo, medidas de conciliación, otras).
3. ¿Se cuenta con lineamientos y/o directivas, protocolos aprobados que normen la incorporación del enfoque de género en los bienes y/o servicios que entrega la entidad a las personas?<sup>25,26</sup>

---

<sup>25</sup> En el 2021, el MRE aprobó los Lineamientos para transversalizar el enfoque de género. Disponible en: <http://transparencia.rree.gob.pe/index.php/datos-generales-11/13-normas-emitidas-por-la-entidad/resoluciones-secretaria-general/ano-2021-10/18446-rsg-n-0829-2021-re-directiva-n-007-2021-orh-re/file>

<sup>26</sup> El Poder Judicial, aprobó en el 2022, el Protocolo de Administración de Justicia con Enfoque de Género del Poder Judicial. Disponible en: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/496f6e0049c123c4acf0fc9026c349a4/Cartilla+Protocolo+Asministracion+de+Justicia+con+Enfoque+de+Genero+en+el+PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=496f6e0049c123c4acf0fc9026c349a4>

4. ¿Los Planes de Desarrollo de las Personas incluyen, como parte de las capacitaciones transversales, la temática de género?
5. ¿La entidad realiza diagnósticos de género para evaluar su gestión interna y externa?
6. ¿Se hace seguimiento y evaluación a los planes de actividades de los Mecanismos para la Igualdad de Género - MIG?

### **b) Criterios para priorizar los servicios**

De manera complementaria a lo establecido por la normativa en gestión de la calidad de los servicios, desde el enfoque de género se recomienda tomar en cuenta los criterios para el análisis de género:

#### **Preguntas orientadoras:**

1. ¿El servicio recopila información desagregada por sexo y otras categorías de diferenciación (edad, autoidentificación étnica, lengua materna, condición de discapacidad, etc.) sobre las condiciones de vida de la población destinataria del servicio?
2. ¿El servicio ha identificado necesidades específicas diferenciando a la población objetivo según sexo, edad, autoidentificación étnica y otras categorías pertinentes?
3. ¿Se tiene información diferenciada sobre los recursos a los cuales acceden mujeres y hombres según edad, autoidentificación étnica, lengua materna y otras categorías pertinentes?
4. ¿Se cuenta con información sobre quién tiene el control en el manejo de los recursos?

5. ¿Se tienen identificados los roles -productivo, reproductivo y comunitario- que asume la población destinataria del servicio, según sexo, edad y otras categorías pertinentes?
6. ¿Se orienta o contribuye a la reducción de alguna desigualdad o brecha de género?

### 7.2.1.2 Designación del equipo de mejora

Para poder dar inicio a la fase de planificación del servicio con enfoque de género, el equipo responsable debe contar con las capacidades y competencias en enfoque de género<sup>27</sup>, así como en la elaboración de herramientas, instrumentos y protocolos relacionados con los bienes y servicios de la entidad, a fin de incorporarlo en la planificación:

- ▶ ¿En qué medida el personal involucrado en la planificación del servicio cuenta con claridad conceptual sobre el enfoque de género?
- ▶ ¿Tiene capacidades especializadas para incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación e implementación del servicio, en el análisis de género, en la formulación de indicadores de género, entre otros temas?
- ▶ ¿El personal cuenta con recursos de información y conocimientos sobre género (guías, manuales, protocolos u otros instrumentos)?
- ▶ Puede ser de utilidad que el equipo incluya a especialistas con conocimiento del idioma local del ámbito del servicio (distinto al español).

---

<sup>27</sup> Mediante D.S. 010-2022-MIMP, se dispuso la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública.

### 7.2.1.3 Definición del alcance

El alcance puede estar delimitado por el ámbito geográfico, nacional, regional o local, y por las características de la población y condiciones de vida. Además, considerar si esta se ha realizado con base al análisis de los criterios de género. Todo ello, con la finalidad de asegurar una oferta pertinente que responda a las necesidades y expectativas de la población usuaria, según su diversidad y heterogeneidad.

### 7.2.1.4 Identificación de la cadena de valor del servicio

En el ámbito público, la cadena de valor es un modelo descriptivo que permite representar las principales intervenciones de la administración pública; sistematizar las medidas de política y prestación de bienes y servicios que éstas implican, y tener una mirada sistémica del accionar gubernamental sobre los problemas públicos. El núcleo del modelo lo constituyen la cadena de: recursos, actividades, productos, resultados e impacto<sup>28</sup>.

La identificación de la cadena de valor del servicio debe tomar en cuenta que:

- ▶ El público no es uniforme ni homogéneo, que los hombres y las mujeres tienen necesidades e intereses diferenciados que se entrecruzan con otras condiciones sociales y los roles socialmente asignados como parte de la desigualdad de género.
- ▶ La especificación de segmentos poblacionales y la desagregación según sexo, y otras características de diferenciación de la población, nos permitirá plantear propuestas de mejoras con mayor pertinencia y en atención a las necesidades específicas de la población destinataria del servicio.

---

<sup>28</sup> PCM. 2021. Implementación de la gestión por procesos en la administración pública Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076052/IMPLEMENTACION%CC%81N%20DE%20LA%20GESTION%CC%81N.pdf.pdf?v=1628718808>

- ▶ Mapeo de todas/os los actores involucrados en la cadena de valor, sus interacciones y relaciones de poder, cómo participan, el rol que desempeñan mujeres y hombres en cada eslabón.
- ▶ Existen desigualdades de género que persisten en el entorno donde se provee el servicio, en donde las mujeres suelen estar en desventaja frente a los hombres, sobre todo en ámbitos rurales y periurbanos.
- ▶ Los roles de género adscritos al hogar van a determinar quienes participan de la cadena de valor, cómo y quién controla las decisiones; y finalmente, quién tiene acceso a los beneficios que se derivan de esta participación ( FAO,2017).
- ▶ Las limitaciones debido al género pueden obstaculizar la capacidad de las personas a participar de la cadena de valor y beneficiarse de los productos que ofrece el servicio. Se recomienda al equipo responsable analizar y comprender las causas subyacentes de estas restricciones ( ej. carga de trabajo doméstico, uso del tiempo, normas culturales sobre la movilidad, monolingüismo, entre otras), que permite mejorar la eficacia y el resultado de la intervención.

### 7.2.1.5 Recomendaciones para el autodiagnóstico del servicio

Previamente a la etapa de implementación, es indispensable que la entidad realice un autodiagnóstico del servicio. La entidad deberá asegurar se planteen modificaciones que permitan configurar un servicio con calidad e incluya el enfoque de género e interseccional.

Para ello, se recomienda considerar los siguientes aspectos:

- ▶ Revisar el diseño metodológico: si permite recoger y analizar las necesidades y expectativas diferenciadas de mujeres y hombres destinatarios del servicio.
- ▶ Verificar si en la caracterización de la población se ha considerado variables como sexo, edad, nivel socioeconómico, condición de discapacidad, etnia, entre otras variables pertinentes al servicio.
- ▶ Verificar si en el análisis de la situación actual de la población es posible identificar desigualdades y/o brechas de género, en el acceso y control de los recursos que provee el servicio.
- ▶ Identificar el nivel y tipo de participación de mujeres y hombres en la implementación del servicio, tomando en consideración la diversidad de la población según variables interseccionales.
- ▶ Revisar el protocolo de atención del personal, guía para la atención, instructivo para la atención de necesidades, intereses y expectativas diferenciadas de usuarias y/o usuarios del servicio.
- ▶ Evaluar las capacidades mínimas y conocimientos requeridos por el personal responsable de la planificación del bien y/o servicio para el análisis de género.

- ▶ Verificar si los canales de comunicación (oral, imagen y escrita) para la difusión del bien y/o servicio utilizan el lenguaje inclusivo en todas sus formas.
- ▶ Aplicar una herramienta que permita identificar la incorporación del enfoque de género en los servicios.

## 7.2.2 Etapa II: Implementación/ Ejecución

Esta etapa comprende el desarrollo de tres momentos en la definición de un servicio público desde el enfoque de género:

1. Conocer la necesidades y expectativas de las personas
2. Identificar el valor del servicio
3. Determinar la cadena de valor público del servicio



### 7.2.2.1 Conocer las necesidades y expectativas de las personas

La identificación de necesidades y expectativas de las personas demanda una revisión constante del servicio para hacer ajustes, adaptaciones o adecuaciones en relación a los diversos contextos sociales, culturales, económicos, geográficos en el cual se desenvuelven mujeres y hombres.

Desde el análisis de género podemos verificar si existe una situación de desventaja para las mujeres u otros grupos menos privilegiados, si hay cambios en las condiciones de vida de la población que pudiera afectar su acceso al servicio que se brinda; y, si esto deriva en un aumento de las desigualdades y brechas de género.

En esta etapa resulta clave hacer la distinción entre necesidades prácticas e intereses estratégicos, ya que permitirá a la entidad prestadora del servicio conocer si su oferta está afianzando los roles socialmente asignados y reproduciendo alguna desigualdad o si genera oportunidades de cambio para afirmar la igualdad de género.

Previamente, se recomienda la revisión de las fuentes de información:

- ▶ Contar con datos desagregados por sexo y otras variables interseccionales (edad, autoidentificación étnica, lengua materna, condición de discapacidad, área geográfica, entre otras).
- ▶ Usar datos cuantitativos y cualitativos de fuentes oficiales.

- ▶ Identificar las brechas existentes entre mujeres, entre mujeres y hombres y entre hombres, según variables interseccionales para el acceso y uso del servicio.
- ▶ La ocurrencia de cambios en la situación y condición de la población destinataria del servicio (por ejemplo, ante la ocurrencia de desastres naturales, migración), lo cual demandará una actualización de la data.
- ▶ Realizar el procesamiento, análisis y sistematización de los datos con el cruce de variables, que permitan una mejor caracterización de la población de mujeres y hombres potenciales usuarios y usuarias del servicio.
- ▶ El trabajo de segmentación es una de las estrategias más eficientes para visibilizar quienes son las usuarias y los usuarios del servicio y determinar procesos de mejora en la oferta del servicio.
- ▶ Identificar los diferentes roles, las condiciones de acceso y control de los recursos, las responsabilidades y el poder de decisión de mujeres y hombres en su diversidad para distinguir las diferencias y desigualdades en el acceso y uso de los servicios, así como los sesgos de género en la oferta del servicio.

**TABLA 1.****Orientaciones para la verificación de los criterios de género en la identificación de necesidades y expectativas de la población**

<b>CRITERIOS DEL ANÁLISIS DE GÉNERO</b>	<b>PREGUNTAS PARA LA VERIFICACIÓN</b>
Información	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿La información recolectada contiene data desagregada por sexo?</li><li>• ¿Se utiliza la data desagregada por sexo para el análisis de otros ejes de desigualdad como la edad, autoidentificación étnica, lengua materna, capacidades diversas, entre otras, para definir la oferta del servicio?</li><li>• ¿Se logra identificar las características de mujeres y hombres en su diversidad, destinatarios del servicio?</li></ul>
Roles de género (productivo, reproductivo y comunitario)	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Se describen los roles de género que asumen mujeres y hombres en su diversidad? (según edad, pertenencia étnica, nivel socioeconómico y otras variables interseccionales).</li></ul>
Necesidades prácticas e intereses estratégicos	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué necesidades prácticas tienen mujeres y hombres en relación al servicio? (según otras variables interseccionales).</li><li>• ¿Qué necesidades estratégicas tienen mujeres y hombres que son atendidas por el servicio?</li></ul>

### Acceso y control de los recursos

- ¿Qué tipo de recursos tienen las mujeres y hombres en el ámbito de intervención del servicio?
- ¿Existen diferencias en el acceso a los recursos?
- ¿Sobre qué recursos tienen control?
- ¿Qué tipo de necesidades se cubre con los recursos y de quiénes?
- ¿Quiénes se benefician de los recursos?
- ¿El servicio plantea acciones para aumentar el acceso y control de los recursos de las mujeres en su diversidad?

### Brechas de género

- ¿Qué brechas de género se han identificado en las condiciones de vida de la población destinataria del servicio?
- ¿Cuál es la brecha de acceso entre mujeres y hombres frente a la oferta del servicio?

### Participación en la toma de decisiones

- ¿Qué mecanismos de participación están previstos en el servicio? ¿Cuál es el nivel de participación de las mujeres en el servicio?
- ¿Qué actitudes y comportamientos se observan en los hombres a efecto de un mayor involucramiento de las mujeres?
- ¿Cómo participan mujeres y hombres de los beneficios que ofrece el servicio?
- ¿Qué tipo de representatividad se fomenta desde el servicio?

## Uso del lenguaje inclusivo

- ¿Cómo se oferta el servicio? ¿Cómo se nombra el servicio?
- ¿Se visibiliza a la población destinataria del servicio en los documentos y/o material audiovisual del servicio?
- ¿Qué tipo de protocolo se establece en la comunicación y trato directo con la población objetivo?
- ¿Qué idioma se usa en la difusión del servicio?

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presenta un caso hipotético para identificar necesidades prácticas y estratégicas de la población a la cual se dirige un servicio.

En nuestro caso hipotético se trata de un servicio de **“Fortalecimiento de capacidades para el mejoramiento de la producción quesera”** en una comunidad rural andina del distrito de Acobamba en Huancavelica, ubicado a unos 2940 m.s.n.m. La actividad económica principal de esta comunidad es la producción de leche y derivados (queso).

El servicio está dirigido a productoras y productores de lácteos que han incursionado en la elaboración de quesos. Las productoras tienen edades

entre los 35 a 45 años de edad; y, los productores están entre los 40 a 55 años de edad. La mayoría de productoras y productores tienen hijas e hijos menores de 12 años.

En la mayoría de las unidades productoras las mujeres se hacen cargo del ordeño y la manipulación de la leche. En la producción quesera participan más hombres que mujeres, en una proporción de 2 a 1. Existe una organización de producción de quesos que está integrada por hombres y algunas mujeres. El 100 % de la junta directiva está conformada solo por hombres.

Se cuenta con algunos datos generales como la tasa de escolaridad de las

mujeres que es menor a la de los hombres. Las mujeres tienen primaria incompleta y salen muy poco de la comunidad; por lo que su manejo del castellano es bajo y tienen un vocabulario limitado. En el caso de los hombres, ellos cuentan con mayor nivel educativo y se desplazan periódicamente al distrito para comercializar algunos productos; por lo que su manejo del castellano es más amplio y han aprendido algunos elementos sobre cómo relacionarse comercialmente.

Estas habilidades respecto al idioma y a la comercialización que han desarrollado los hombres constituyen una brecha que pone en desventaja a las mujeres involucradas en esta actividad productiva.

Un primer análisis es determinar las condiciones de vida en la cual se encuentran mujeres y hombres y el estatus que poseen.



**TABLA 2.**  
Ejemplo de condición y posición de mujeres y hombres

MUJERES		HOMBRES	
CONDICIÓN	POSICIÓN	CONDICIÓN	POSICIÓN
Bajo nivel educativo, poco manejo del castellano. Se encontró analfabetismo funcional.	En las reuniones comunales no se toma en cuenta su opinión.	Mayor nivel educativo, bilingües.	La junta directiva está conformada sólo por hombres.
No toman decisiones sobre la comercialización del producto.	No se las convoca en las capacitaciones.	Toman decisión sobre cuánto producir, a quién vender.	
Mayor carga de trabajo doméstico: atención de hijas e hijos menores de 12 años.	En el trabajo productivo solo son vistas como ayudantes a pesar que hacen el trabajo del cuidado, limpieza y ordeño de las vacas, incluso son responsables de la conservación de la leche para el procesamiento y en otras tareas para elaboración de queso.	Poseen la mayor parte del ganado vacuno.	
			Gozan de mayor prestigio en la comunidad, venden más y participan en las actividades.

MUJERES		HOMBRES	
CONDICIÓN	POSICIÓN	CONDICIÓN	POSICIÓN
Salen muy poco de la comunidad.	Las mujeres participan de manera indirecta en la organización, donde su voz es mediada por los hombres.	Deciden sobre el dinero generado de la venta de los productos.	Ellos toman la decisión final en los asuntos comunitarios y productivos.
No tienen disponibilidad de agua en la vivienda.	Su aporte y sus capacidades no son valorados como parte de la gestión ni de la producción.		

Fuente: Elaboración propia.

Del análisis de la condición y posición ya se pueden identificar algunas brechas de género, en el acceso a recursos y participación en la toma de decisiones y beneficios entre mujeres y hombres.

#### Acceso a recursos:

- ▶ Brecha de conocimientos: las mujeres tienen bajo nivel educativo y poco manejo del castellano; a diferencia de los hombres que tienen mayor nivel educativo y han aprendido algunos elementos sobre cómo relacionarse comercialmente.
- ▶ Acceso y uso de activos: la propiedad de los animales es de la unidad familiar, pero son los hombres los que controlan su acceso y uso.

- ▶ Acceso a agua potable en la vivienda, es básico ya que tiene un efecto directo en la carga de trabajo no remunerado que asumen principalmente las mujeres, requieren el agua para el aseo e higiene del hogar y de sus integrantes, para la preparación de alimentos, etc.
- ▶ Acceso a formación/capacitación: el menor nivel educativo en las mujeres podría impedir o restringir su participación en las capacitaciones; la falta de tiempo por la carga de trabajo doméstico y de cuidados, la poca movilidad para trasladarse puede limitar su acceso a la formación y capacitaciones. La percepción que se tiene del rol productivo de las mujeres, que solo son ayudantes, podría afectar su acceso al servicio que ofrece el Estado, si el proveedor sólo consulta a los hombres sobre el proceso productivo de queso.

#### Control sobre los recursos y los beneficios (poder de decisión):

- ▶ Capacidad de decisión: si el aporte de las mujeres no es tomado en cuenta, su voz y opinión es mediada por los hombres, afectando su confianza en sí mismas y su posición para influir en las decisiones que se tomen sobre el uso de los recursos, los beneficios que se deriven de los mismos y del uso de su propio tiempo.

#### Participación en la toma de decisiones (organización de productores):

- ▶ Pueden existir prácticas culturales que ponen restricciones a la participación de las mujeres en la organización de productores. Ciertos requisitos como cederle la palabra al cónyuge o que en ausencia de este puedan asistir en su representación. Pero en algunos casos como en el ejemplo hipotético está establecido que las decisiones sobre la comercialización del producto la toman los productores organizados.

Del análisis anterior, podemos identificar las necesidades prácticas e intereses estratégicos que presentan mujeres y hombres de la comunidad.

**TABLA 3.**  
Ejemplo de necesidades prácticas y estratégica de mujeres y hombres

MUJERES		HOMBRES	
NECESIDADES PRÁCTICAS	NECESIDADES ESTRATÉGICAS	NECESIDADES PRÁCTICAS	NECESIDADES ESTRATÉGICAS
Instalación de agua caliente en la vivienda para el aseo de sus hijas/os.	Asistencia técnica y capacitación para el desarrollo de habilidades empresariales.	Mejoramiento genético del ganado vacuno.	Mantener el control sobre los recursos económicos de la familia.
		Insumos para el cultivo de alfalfa mejorada.	
Servicio para el cuidado de hijas/os.	Mayor liderazgo y reconocimiento en la organización de productores.	Mejora de los rendimientos y mayores ingresos.	Preservar la toma de decisiones con respecto a los recursos productivos.
Mayores ingresos para sostener el hogar.	Mayor involucramiento de los hombres en las labores domésticas.	Mejora de los equipos para la manufactura.	
Reducción de las labores domésticas y de cuidado.	Atención de la violencia.		

Fuente: Adaptado de FAO (2015). Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Perfil de necesidades prácticas e intereses estratégicos.

### 7.2.2.2 Consideraciones para la determinación del valor público del servicio

Para la definición de la cadena del servicio se tomará en cuenta la información recopilada sobre las condiciones de vida y el estatus en el cual se encuentra la población destinataria del servicio. Además, las desigualdades y brechas de género identificadas.

En nuestro ejemplo hipotético: el Servicio **“Fortalecimiento de capacidades para el mejoramiento de la producción quesera”**, se propone mejorar las capacidades productivas, gerenciales y comerciales de la organización productora de queso.

El servicio de fortalecimiento de capacidades de la entidad proveedora comprende acciones de capacitación, asistencia técnica y visitas de intercambio de experiencias. Para nuestro ejemplo, se considerará la acción de capacitación, en el marco de una intervención con la organización de productoras/es de queso.

Un punto de partida es conocer la cadena de valor de la producción de queso: identificar el tipo de actividad que desarrollan mujeres y hombres en la cadena productiva; y, el poder de decisión que tienen en cada una de las etapas de la producción de queso. El servicio brindará apoyo en una parte de la cadena productiva, pero no deberá perder de vista todo el conjunto.

En nuestro ejemplo, las mujeres ya realizan varias actividades productivas como el cuidado, limpieza y ordeño de las vacas, incluso son responsables de la conservación de la leche para el procesamiento y en algunas otras tareas específicas del proceso de elaboración de queso; sin embargo, los hombres dominan toda la cadena de producción y comercialización de quesos, tienen visibilidad y poder de decisión económico. Las mujeres incluso no son reconocidas como “productoras” sino como asistentes.

Este análisis previo de la cadena productiva desde el enfoque de género, nos va

a permitir identificar y abordar las resistencias y desigualdades de género que enfrentan mujeres y hombres para acceder al servicio. Estos factores externos influirán en los resultados y en las acciones de mejora para el fortalecimiento del servicio con apuesta a la igualdad de género.

A continuación, se presenta un ejemplo de propuesta de valor del ejemplo hipotético:

**TABLA 4.**  
**Ejemplo de propuesta de valor público del servicio**

SERVICIO: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN QUESERA			
Segmento	Necesidades y expectativas del servicio	Oportunidades/amenazas	Estrategia a implementar
Mujeres, 35-40 años Nivel educativo: bajo Idioma: quechua, monolingüe Responsables del trabajo doméstico/cuidados.	Que las convoquen a las capacitaciones.	Resistencia de los hombres a que las mujeres se capaciten.	Sensibilizar a los hombres que integran la Junta directiva del Comité de Gestión.
	Mayor carga de trabajo.	Escaso tiempo para las capacitaciones.	Introducir un servicio de cuidados para niños/niñas que favorezca la participación de las mujeres en las capacitaciones.
	Que se las reconozca como productoras.	Reconocer los aportes de las mujeres en la producción de queso.	Desarrollo de habilidades empresariales y de liderazgo en las mujeres.  Cambiar el estatuto de la organización de productores que permita a las mujeres asumir algunos cargos.

**SERVICIO: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES PARA  
EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN QUESERA**

<b>Segmento</b>	<b>Necesidades y expectativas del servicio</b>	<b>Oportunidades/amenazas</b>	<b>Estrategia a implementar</b>
Hombres, 40-55 años Nivel educativo: medio Idioma: bilingüe Responsables del trabajo productivo.	Mejora de los rendimientos y mayores ingresos.	Resistencia de los hombres a que las mujeres tomen decisiones sobre las actividades productivas y dispongan de ingresos.	Desarrollar confianza en los hombres sobre los beneficios para el hogar y la comunidad, de la participación de las mujeres en la producción de quesos y en la generación de ingresos.

Fuente: Elaboración propia.

Si el servicio quiere llegar a las mujeres deberá abordar las limitaciones de género que están restringiendo su acceso a las capacitaciones. Como apreciamos en la Tabla 4, una limitante es la carga de trabajo que soportan las mujeres al hacerse responsables del trabajo doméstico y del cuidado infantil, y a su vez, de las actividades que realizan en la producción de leche y queso. Otra limitante tiene que ver con el control y descalificación que se ejerce sobre ellas, que se ve reflejado en la escasa movilidad, la invisibilización y el poco reconocimiento de las actividades productivas que ellas realizan.

Estas limitaciones están relacionadas no solo con el acceso a los recursos productivos sino con la capacidad para tomar decisiones. Estos aspectos son importantes para adecuar/mejorar nuestro servicio y hacer que responda a las necesidades del público usuario y evitar que se acentúen desigualdades preexistentes.

### 7.2.2.3 Consideraciones para la determinación de la cadena de valor del servicio público

El servicio ha tomado en cuenta que no está llegando a las mujeres productoras de leche y queso, a pesar que participan activamente en el proceso productivo; ha notado que existe un alto ausentismo de las mujeres en las capacitaciones que ofrece.

Además, ha observado que una de las causas es la resistencia de los hombres de la organización a que las mujeres se capaciten, porque consideran que la labores que ellas realizan no son esenciales para la producción de queso. Por otro lado, por la distribución de roles, las mujeres son responsables del cuidado de la familia y del trabajo

doméstico, por lo que tienen menos tiempo disponible para asistir a las capacitaciones.

Por lo tanto, las estrategias a implementar por el servicio serán diseñadas con la finalidad de contrarrestar estas restricciones que enfrentan las mujeres para acceder al servicio de capacitación; y, a su vez, se espera mejorar su posición en la organización de productores.

La definición de la cadena del servicio pondrá énfasis en fortalecer la participación de las mujeres en los aspectos productivos y de gestión empresarial, así como mejorar su posición en la organización de productores.



Fuente: Pexels

**TABLA 5.****Ejemplo de cadena de valor del servicio: Fortalecimiento de capacidades para el mejoramiento de la producción quesera**

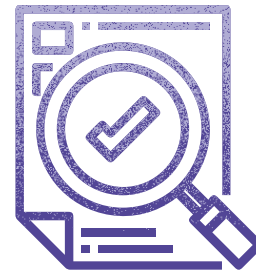
INSUMO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	RESULTADO ESPECÍFICO
<p>Personal a cargo de las capacitaciones, con formación en género y en el manejo del idioma local.</p> <p>Metodologías de aprendizaje vivencial y apropiado a la caracterización del segmento población.</p> <p>Material didáctico adecuado a la lengua materna.</p> <p>Otros insumos para la producción de queso.</p> <p>Ambiente acondicionado para la atención de los las hijas/os de productoras y productores durante las capacitaciones.</p>	<p>Sensibilización dirigida a los hombres que forman parte de la Junta Directiva sobre los beneficios de la participación de las mujeres.</p> <p>Desarrollo de habilidades empresariales y de liderazgo en las mujeres productoras.</p> <p>Acuerdos con la Junta Directiva para la revisión de su reglamento para que se permita a las mujeres asumir ciertas posiciones en la organización.</p>	<p>Productoras capacitadas en gestión empresarial y liderazgo.</p> <p>Productoras y productores capacitados en buenas prácticas para la elaboración de queso.</p>	<p>Las productoras aumentan su confianza y liderazgo mejorando su desempeño en la cadena productiva.</p> <p>Los productores valoran el aporte de las mujeres en la cadena productiva.</p> <p>Las mujeres asumen algunas posiciones en la organización de productores.</p>

Fuente:

Adaptado de la PCM (2013) Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

## 7.2.3 Etapa III: Seguimiento y Evaluación del servicio

El seguimiento y evaluación resulta necesario para identificar el cumplimiento de objetivos y resultados, así como oportunidades de mejora que puedan verse reflejados en la planificación y entrega de bienes y servicios. Al incorporar el enfoque de género podemos identificar que se han recogido efectivamente las necesidades, intereses y expectativas diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad, la contribución a la reducción de desigualdades de género que experimentan, y cómo contribuir a eliminar las diferencias que podrían estar existiendo a la hora de entregar bienes y servicios.



### 7.2.3.1 ¿Qué es el seguimiento?

El proceso de seguimiento<sup>29</sup> da cuenta de las acciones que se realizan de manera periódica y sistemática respecto al avance en el cumplimiento de los objetivos y actividades planteadas en la planificación. Se realiza durante todo el proceso de provisión del bien o servicio: planificación, entrega/implementación, seguimiento y evaluación.

Para el seguimiento se recomienda tomar en consideración las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Los mecanismos de seguimiento utilizan datos desagregados por sexo y otras variables interseccionales e indicadores de género para medir los resultados previstos por el servicio?
- ▶ ¿Las características e información sobre necesidades prácticas y estratégicas identificadas por mujeres y hombres destinatarios del servicio, siguen siendo válidas?

---

<sup>29</sup> En inglés se usa la palabra monitoring y se traduce como “seguimiento”. Para la presente guía se utilizará el concepto de seguimiento.

- ▶ ¿Se recoge información de cómo vienen participando mujeres y hombres en las actividades que implementa el servicio?
- ▶ ¿Las estrategias propuestas para la mejora del servicio se orientan al logro de resultados en materia de género?
- ▶ ¿Se hace seguimiento del impacto en las relaciones de género, carga de trabajo, acceso y control a los recursos y participación en la toma de decisiones de mujeres y hombres?

### 7.2.3.2 ¿Qué es la evaluación?

La evaluación es un proceso continuo que permite reunir y generar evidencia de lo que se ha realizado, hasta qué punto se acerca o no a los resultados esperados. La evaluación genera conocimiento y nos da información oportuna acerca de la eficiencia, pertinencia, eficacia, efectividad e impacto del bien o servicio entregado a la ciudadanía.

Para la evaluación se recomienda tomar en consideración las siguientes preguntas:

- ▶ ¿Las estrategias implementadas por el servicio han contribuido a reducir alguna desigualdad o brecha de género?
- ▶ ¿El servicio ha contribuido a mejorar las condiciones de vida de mujeres y hombres?
- ▶ ¿Con el resultado de la intervención se ha contribuido a mejorar la posición de las mujeres?, ¿A aumentar el acceso y control de los recursos? ¿A una mayor participación en la toma de decisiones?
- ▶ ¿Se ha logrado un mayor involucramiento de los hombres en el rol reproductivo? ¿este cambio es sostenible?
- ▶ ¿Se ha logrado un reparto más equitativo de los beneficios que se generan con la intervención?

- ▶ ¿Se identifican lecciones aprendidas, buenas prácticas que abonan a un cambio en los roles de género?
- ▶ ¿La evaluación considera recomendaciones sobre cómo mejorar el empoderamiento de las mujeres?

El seguimiento y evaluación se realiza sobre la base de información que la entidad toma al inicio para la planificación del bien o servicio; así como de aquella que recoja durante el proceso de entrega, de manera que pueda luego realizar una comparación y conocer si ha habido cambios respecto de la situación inicial planteada conforme a los objetivos estratégicos e institucionales.

Para poder hacer los reportes y tener claridad de los resultados alcanzados son importantes los indicadores que determinemos.

### 7.2.3.3 ¿Qué son los indicadores de género?

#### **Un indicador de género se caracteriza por:**

- ▶ Usar medidas cuantitativas y cualitativas para captar los cambios relacionados con la igualdad de género en la sociedad a través del tiempo.
- ▶ Brindar información relativa al estatus, roles de las mujeres y los hombres, a las relaciones de género, a las condiciones de vida de mujeres y hombres, etc.
- ▶ Entregar evidencia directa de la situación de las mujeres en relación a un estándar normativo acordado o grupo de referencia explícito.
- ▶ Recoger las mediciones de aspectos de las relaciones de inequidad/ equidad de género, que son susceptibles de ser cuantificados o sistematizados a lo largo del tiempo.

Fuente:

Citado en Guía para la transversalización de la perspectiva de género, pp. 58.

Los indicadores de género nos permiten:

- ▶ Visibilizar los aportes específicos de hombres y mujeres al desarrollo.
- ▶ Verificar si se han atendido necesidades (prácticas y estratégicas) de mujeres y hombres.
- ▶ Hacer comparaciones sobre la situación/estatus en el cual se encuentran las personas (entre mujeres y hombres, entre mujeres y con diversas características interseccionales).
- ▶ Enfocar de manera diferenciada los roles, necesidades y oportunidades de hombres y de mujeres.
- ▶ Medir cambios en los roles de género: productivo, reproductivo y comunitario.
- ▶ Identificar las brechas de género en el acceso y control de recursos.
- ▶ Visibilizar las acciones a tomar para modificar las relaciones de género.
- ▶ Facilitar la toma de decisiones en procesos participativos de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.
- ▶ Evaluar los diferentes impactos que las decisiones de políticas, programas o proyectos puedan tener sobre la situación mujeres y hombres.
- ▶ Determinar en qué medida se cumplen las metas y se consiguen los resultados propuestos en materia de igualdad de género.

La utilización de indicadores de género exige contar con información desagregada por sexo, y conceptualizar operativamente los nudos teóricos de la desigualdad social entre mujeres y hombres y su comportamiento a través del tiempo (PNUD, 2006).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de indicadores según el nivel de resultados (impacto, efecto y proceso):

**TABLA 6.**  
**Ejemplos de indicadores según el nivel de resultados**

INDICADOR	CONCEPTO	EJEMPLOS
<p><b>Impacto</b> Se usan en la evaluación.</p>	<p>Miden los cambios sostenibles y de largo plazo que implican un mejoramiento significativo en las condiciones de vida de las personas (mujeres y hombres), atribuibles a la prestación de bienes y servicios de la acción pública.</p> <p>Está referido a cambios en la posición de las mujeres con respecto a los hombres.</p>	<p>Porcentaje de reducción de la carga de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, respecto del año base.</p> <p>Porcentaje de hombres que realizan el trabajo doméstico, según tipo de hogar.</p> <p>Ingreso promedio de microempresas manejadas por mujeres, en relación con el ingreso promedio generado por microempresas manejadas por hombres.</p> <p>Porcentaje de mujeres que toman decisiones sobre el uso de los ingresos generados en la familia.</p> <p>Porcentaje de mujeres con acceso a la titularidad de sus predios, respecto al total de títulos otorgados.</p> <p>Porcentaje de mujeres que participan en los consejos consultivos locales, respecto del total de miembros de los consejos (o instancias de toma de decisiones).</p>

INDICADOR	CONCEPTO	EJEMPLOS
<p><b>Resultados</b> Se usan en la evaluación.</p>	<p>Miden los cambios en el mediano plazo, de los diversos procesos e intervenciones en un área de interés determinada que contribuyen al logro del impacto.</p>	<p>Porcentaje de mujeres que forman parte de la junta directiva de la organización de productores, respecto del total de sus integrantes.</p> <p>Porcentaje de microempresarias que introducen innovaciones de gestión, en relación con el porcentaje de microempresarios.</p> <p>Proporción de solicitantes, mujeres y hombres adultos mayores, que reciben créditos y microcréditos.</p> <p>Proporción de personas en condición de pobreza que reciben transferencias mayores según sexo.</p> <p>Porcentaje de personal policial con capacidades y habilidades desarrolladas para prevenir la trata de personas con enfoque de género.</p>
<p><b>Proceso/ Actividades</b> Sirven para el seguimiento.</p>	<p>Miden procesos que están en curso, y la implementación de acciones, políticas y programas.</p>	<p>Número de talleres de capacitación realizados.</p> <p>Porcentaje de deserción de mujeres y hombres a las capacitaciones.</p> <p>Porcentaje de usuarias y usuarios que acceden al servicio de asistencia técnica.</p> <p>Número de materiales de sensibilización en temas de género entregados a la comunidad.</p> <p>Porcentaje de recursos financieros disponibles en créditos para mujeres jefas de hogar.<sup>30</sup></p>

<sup>30</sup> Fuente: Tomado de FIDA. 2004.

# BIBLIOGRAFÍA

---

Agri -Profocus. 2014. Género en cadenas de valor. Caja de herramientas prácticas para integrar una perspectiva de género en el desarrollo de cadenas de valor agropecuarias.

[https://agriprofocus.com/upload/FINAL-Caja\\_Herramientas.compressed1415291170.pdf](https://agriprofocus.com/upload/FINAL-Caja_Herramientas.compressed1415291170.pdf)

BID. 2020. Género y agua. La experiencia de la inclusión del enfoque de género en los proyectos de agua potable y saneamiento en Paraguay. Documento para discusión N° IDB-DP-00756. Marzo, 2020.

<https://publications.iadb.org/es/genero-y-agua-la-experiencia-de-la-inclusion-del-enfoque-de-genero-en-los-proyectos-de-agua-potable>

BID. 2019. Agua, saneamiento y género: guía operativa para proyectos en zonas rurales / Germán Sturzenegger, Marina Dockweiler. p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1437)

CEDPA. 1996. Género y Desarrollo: Serie de manuales de capacitación de CEDPA. Volumen III, Washington: CEDPA.

Cepal. 2016. Manual para el fortalecimiento de cadenas de valor.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40662-manual-fortalecimiento-cadenas-valor>

Cruz Roja (2007). El enfoque de género en la intervención social.

[http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006\\_3\\_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF](http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF)

De La Campa y E. Coello, R. 2016. Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la Cooperación Iberoamericana.

<https://www.segib.org/?document=guia-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-los-programas-2021>

European Institute for Gender Equality.

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1442?lang=es#:~:text=Rol%20reproductivo%3A%20Las%20responsabilidades%20de,personales%20y%20para%20el%20hogar.>

FAO. 2017. Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género - Marco de referencia. Roma.

<https://www.fao.org/publications/card/fr/c/19212ES/>

FAO. 2017. Desarrollo de cadenas de valor sensibles al género - Marco de referencia. Roma.

FAO. 2015. Estrategia metodológica para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Asunción, Paraguay. pp. 23-25. En: <https://docplayer.es/13838501-Estrategia-metodologica-para-la-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-las-politicas-publicas.html>

FIDA. 2004. Indicadores de género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe. PREVAL. PROGÉNERO. <https://www.shareweb.ch/site/EI/Documents/Events/Events%20by%20date/2016-02%20Seminar/Parte%2001%20>

Instituto Nacional de las Mujeres. ONU Mujeres. Glosario de Igualdad de Género. <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/sgg.edomex.gob.mx/files/files/glosario%20de%20g%C3%A9nero.pdf>

MIMP. 2021. Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública. Decreto Supremo N°015-2021-MIMP. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2029426/Lineamientos-para-la-Transversalizacion-del-Enfoque-de-Genero-en-la-Gestion-Publica.pdf>

MIMP. 2019. Política Nacional de Igualdad de Género. Decreto Supremo 008-2019-MIMP, del 4 de abril de 2019. <https://www.mimp.gob.pe/PNIG/>

MIMP. 2017. Conceptos Fundamentales sobre enfoque de género para abordar políticas públicas. Segunda edición, 2017, p. 19.

Moser, C. 1989. Gender Planning in the Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs. World Development. Vol. 17, No. 11. pp. 1799-1825, 1989. P. 1801.

ONU Mujeres. 2017. Guía sobre el enfoque de igualdad de género y derechos humanos en la evaluación. Orientaciones para su incorporación en el proceso de evaluación. Costa Rica. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Área de Evaluación y Seguimiento. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/06/Guide%20%20-%20MIDEPLAN-compressed.pdf>

Padilla Perez y R. Oddone, N. 2016. Manual para el fortalecimiento de cadenas de valor. Editorial CEPAL, FIDA. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40662-manual-fortalecimiento-cadenas-valor>

PCM. 2021. Implementación de la gestión por procesos en la administración pública.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2076052/IMPLEMENTACIÓN%20DE%20LA%20GESTIÓN.pdf.pdf?v=1628718808>

PCM. 2022. Norma Técnica N°001-2022-PCM-SGP Norma Técnica para la gestión de la calidad de servicios en el Sector Público.

PCM. 2022. Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública a 2030.

<https://www.gob.pe/32166-politica-nacional-de-modernizacion-de-gestion-publica-a-2030>

Pérez Recalde, G. 2020. Transversalización del enfoque de género en organizaciones y proyectos sociales: definiciones y orientaciones básicas. Proyecto CREER – Creciendo con las Escuelas Rurales Multigrado del Perú.

PNUD. 2006. Guía para la transversalización de género en el PNUD Chile. Santiago, 2006.

<https://www.undp.org/es/chile/publications/gu%C3%ADa-para-la-transversalizaci%C3%B3n-de-g%C3%A9nero>

Ruíz-Bravo, P. Barrig, M. 1998. Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en el seguimiento y evaluación de proyectos.

<https://repositorio.iica.int/handle/11324/12931>

SERVIR. ENAP. 2022. Gestión pública con enfoque de género. Cuaderno de trabajo.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613221-gestion-publica-con-enfoque-de-genero>

# ANEXO

## Glosario de términos

---

### **Brechas de género**

Son las diferencias basadas en género que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres en su diversidad (PNIG, 2019, p. 43).

### **Cadena de valor**

Modelo descriptivo que permite representar las principales intervenciones de la administración pública como la prestación de bienes y servicios. El núcleo del modelo lo constituye la cadena de: recursos, actividades, productos, resultados e impacto (Anexo 1 NTGCS, PCM, 2021, p. 6).

### **Calidad de las intervenciones públicas**

Está entendida como la medida en que las intervenciones (bienes, servicios y regulaciones) públicas resuelven el problema público, satisfaciendo las necesidades y expectativas de las personas (NTGCS, PCM 2022, p.4).

## **Desigualdad de género**

Refiere a las distancias y/o asimetrías sociales basados en el género que originan, principalmente a las mujeres, un limitado acceso a los ingresos, cargos de toma de decisión, empleo remunerado en igualdad con los hombres, entre otros aspectos, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género (Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública. MIMP 2021, p.6).

## **Discriminación contra la mujer**

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (art. 1, CEDAW, 1979).

La discriminación estructural tiene su origen en diversos factores: la asignación desigual de roles, las normas y cultura organizacional que refuerza la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres; así como la existencia de patrones culturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino (PNIG, MIMP 2019, p. 43).

## **Género**

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer (PNIG, 2019, p.4).

## **Enfoque de Género**

Herramienta de análisis que identifica roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen, entre ellos.

Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (PNIG, 2019, p.43).

## **Enfoque de interculturalidad**

Implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (Política Nacional para la Transversalización del enfoque intercultural, 2015, p.25).

## **Enfoque de interseccionalidad**

Es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras variables de exclusión y desigualdades producto de la discriminación estructural contra las personas en su diversidad por múltiples situaciones de opresión basadas en el género, la edad, la identidad, la clase social, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico racial y otras situaciones de vulnerabilidad que colocan a las mujeres y hombres en desventaja. Nos ayuda a entender el impacto de dicha convergencia de discriminaciones respecto al acceso a derechos y cómo las políticas públicas deben responder a estas situaciones. La interseccionalidad de género en las políticas públicas puede practicarse aplicando un enfoque de análisis y planeación a partir de las características particulares de vida de las personas hacia lo más general, pensando de manera diferente la identidad, igualdad y poder, ya no como categorías pre determinadas o aisladas, sino con puntos de convergencia, complejidad y en procesos dinámicos (Decreto Supremo N° 015-2021 - MIMP: Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública).

## **Igualdad de género**

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (PNIG, 2019, p. 44).

## **Lenguaje inclusivo**

Es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje (MIMP, Guía del lenguaje inclusivo, 2014, p. 14).

## **Mujeres y hombres en su diversidad**

Grupo de niñas, adolescentes, personas adultas mayores; indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes, mestizas; mujeres y hombres urbanos y rurales; mujeres y hombres heterosexuales, mujeres lesbianas, homosexuales, bisexuales, trans e intersex; mujeres y hombres con discapacidad; mujeres y hombres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres y hombres viviendo con VIH; mujeres y hombres privados de libertad; mujeres y hombres que trabajan en la prostitución; entre otras (MIMP, Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, 2021, p. 9).

## **Necesidades diferenciadas por género**

Son elementos necesarios para determinados grupos en su diversidad con la finalidad de que puedan ejercer sus derechos fundamentales con igualdad efectiva, considerando que no se encuentran en igual posición debido a la discriminación estructural de género (MIMP, Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, 2021, p.9).

## **Valor público**

Se crea valor público a través de intervenciones que aborden los problemas públicos de manera efectiva y útil para las personas. Entre ellos, la entrega de bienes y servicios de calidad que logren resultados de política pública considerando, entre otros, la diversidad cultural, geográfica, socioeconómica, enfoque de género, de interculturalidad y de sostenibilidad ambiental, basados en evidencia y que atiendan las necesidades que tienen mujeres y hombres en su diversidad de manera oportuna y eficiente (Ajustado de la PNMGP al 2030).

## **Transversalización del enfoque de género**

Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad (PNIG, 2019, p. 45).

Contempla lineamientos para la incorporación del enfoque de género en:

i) la planificación estratégica; ii) el sistema nacional de programación multianual y gestión de inversiones; iii) la provisión de bienes y servicios; iv) la organización institucional; v) el presupuesto público; y, vi) el seguimiento y evaluación (DS 015-2021-MIMP).







REPÚBLICA DEL PERÚ

PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Jr. Camaná 616, Cercado de Lima  
Teléfono:(01) 626-1600

[www.gob.pe/mimp](http://www.gob.pe/mimp)

