



ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

PNUD PERÚ
(2023-2026)

© ESTRATEGIA DE GÉNERO PNUD PERÚ (2023 – 2026)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en el Perú

Bettina Woll, Representante Residente

Carla Zacapa, Representante Residente Adjunta

Elaboración del documento y coordinación del proceso – Unidad de Género

Mixy Paredes, Analista de Género y Coordinadora de Proyectos

Melissa Patiño, Asociada en Transversalización de Género

Facilitador del proceso

César Bazán, Consultor para el PNUD

Diseño gráfico y diagramación

Daniella Toce Salcedo

Rodrigo Valera Lynch

Fotos

Nuria Angeles Tapia

Rosa Fernández Astupiñán

Andres Espinoza Bueno

Giulianna Camarena Montenegro

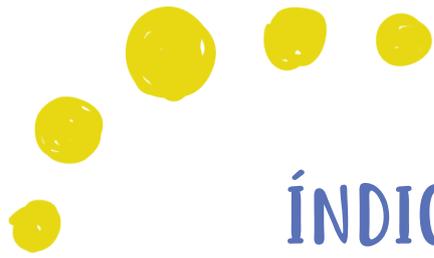
Jasmin Ramirez Romero

Maria Paz Gonzales Arévalo

Agradecimientos:

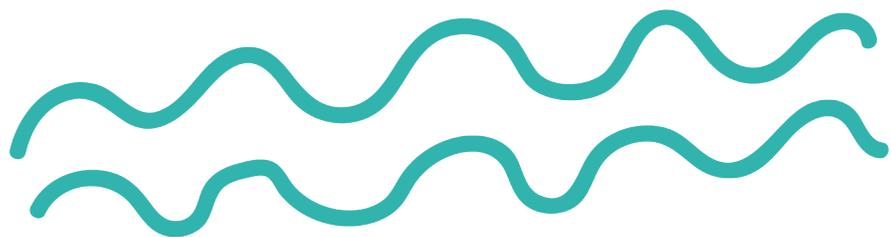
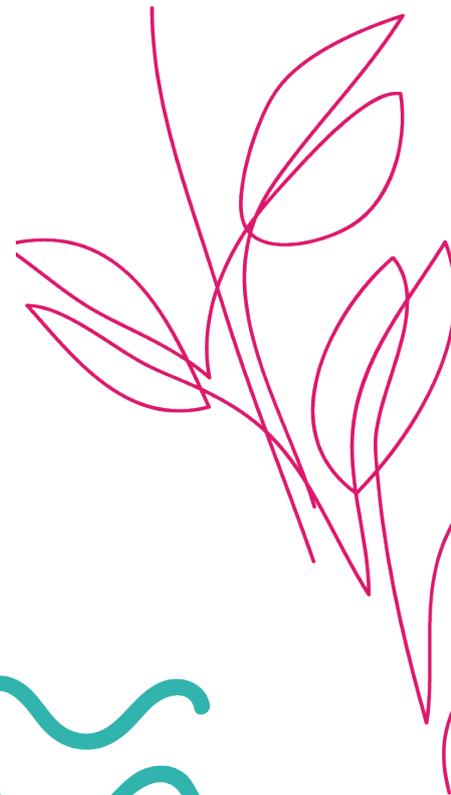
Al Equipo Focal de Género y la Comunidad de Especialistas en Género del PNUD Perú.

A las más de 100 personas y 12 instituciones que participaron en el proceso de co-diseño de este documento.



ÍNDICE

Prólogo	4
Resumen ejecutivo	5
El contexto nacional	7
Marco normativo	11
Políticas y lineamientos corporativos	12
Nuestras prioridades	14
Transformación institucional	18
Facilitadores	20
Nuestras alianzas	21



PRÓLOGO

La igualdad de género es un principio fundamental para la justicia social y el desarrollo sostenible. Sin embargo, no nos encontramos en camino a alcanzarla al 2030, como se plantea en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las crisis, globales y nacionales, han dificultado el avance hacia la igualdad de género, creando condiciones que ponen en mayor situación de vulnerabilidad a mujeres y niñas. A nivel mundial, esto ha ocasionado que el Índice de Desigualdad de Género que mide el PNUD, no se haya movido desde 2019. En el Perú, este índice es de 0.380, lo que lo coloca en el puesto 90 del ranking de 170 países. Hay todavía, mucho camino que transitar.

En el marco de los compromisos internacionales y nacionales vigentes, la estrategia de igualdad de género para el 2023-2026 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Perú se presenta como un instrumento sólido y comprometido con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el país. Durante el proceso de elaboración de esta estrategia nos preguntamos: ¿cómo impulsamos la igualdad de género en Perú? ¿cómo lo hacemos en nuestra institución? Tras compartir esta pregunta con el equipo del PNUD, lideresas comunitarias, representantes de la academia y otras instituciones aliadas, surgieron tres ideas que se repetían: “debemos involucrar a nuevas y mayores audiencias”, “debemos pasar de la teoría a la práctica y del cumplimiento a la innovación” y “urge humanizar la transversalización del enfoque de género”.

El compromiso con la igualdad de género implica no solo reconocer las desigualdades existentes, sino también trabajar activamente y de manera conjunta para erradicarlas. Esta estrategia representa un paso firme hacia la construcción de una sociedad más justa e inclusiva, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente en igualdad de condiciones, contribuyendo asimismo al desarrollo integral del país.

Esta estrategia surge de una colaboración extensa entre el equipo del PNUD en el país y diversas entidades aliadas, representando alianzas estratégicas que abogan por la igualdad. Busca abordar de manera integral los

persistentes desafíos y brechas de género en el país, con un enfoque inclusivo e interseccional destinado a lograr cambios significativos en todos los ámbitos: político, económico, territorial, comunitario, social y cultural. Este enfoque nace de la ambición colectiva de forjar un país igualitario, trabajando para potenciar la igualdad de género en la ciudadanía y en sectores clave: Estado (a nivel nacional, regional y local), academia, organizaciones feministas y movimientos de mujeres, sector privado y sociedad civil.

Estamos profundamente agradecidas y agradecidos con las más de 100 personas e instituciones aliadas que han formado parte del diseño de esta estrategia. El PNUD se compromete a duplicar los esfuerzos para prevenir y afrontar todo tipo de violencias, discriminaciones y estereotipos de género – dentro y fuera de nuestras oficinas.

Esta estrategia se apoya en sólidas evidencias y una colaboración intersectorial para generar proyectos, programas y políticas que aporten un mayor valor público y contribuyan a la construcción de una sociedad más equitativa y justa. Alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su diversidad demanda esfuerzos multiactor, multinivel y multidisciplinarios. Contamos con su apoyo para que la incertidumbre económica, política y social no siga desacelerando esta causa porque, solo juntas y juntos alcanzaremos los cambios que el Perú tanto necesita.

Bettina Woll
Representante Residente del PNUD en Perú



RESUMEN EJECUTIVO

Naciones Unidas define a la igualdad de género como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños”¹. En esa línea, la integración de la perspectiva de género se configura como una herramienta destinada a incorporar de manera holística los derechos, aspiraciones y vivencias tanto de mujeres como de hombres en la concepción, ejecución, supervisión y evaluación de políticas y programas en los ámbitos social, económico y político. Este enfoque busca asegurar beneficios igualitarios para todas y todos, evitando la perpetuación de desigualdades, y tiene como objetivo último alcanzar la igualdad de género.

Este documento presenta la **Estrategia de Igualdad de Género de PNUD Perú para el periodo 2023-2026**, que se basa en una investigación de técnicas mixtas: revisión de la literatura especializada, entrevistas, encuestas y sesiones de co-creación y validación. Responde a la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 (particularmente, al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas) y se alinea a distintas políticas corporativas como el Plan Estratégico del PNUD 2022-2025, la Estrategia (Global) de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025, la Estrategia Regional de Igualdad de Género, el Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible 2022-2026 y el Documento de País del PNUD Perú 2022-2026), además a políticas nacionales como la Política Nacional de Igualdad de Género: 2019-2030.

Esta estrategia surge de un proceso participativo e inclusivo y propone un enfoque basado en la innovación. Su objetivo es fomentar el compromiso y la colaboración para ampliar las oportunidades de intercambio de evidencias, narrativas individuales y buenas prácticas, contribuyendo así a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Al mismo tiempo, busca fortalecer una red en expansión de individuos e instituciones interesadas en conectar, complementarse y activar sus entornos para generar valor comunitario, institucional, público y social en el ámbito de la igualdad de género. Reforzando la participación articulada, dinámica e interconectada, potenciando los conocimientos, productos, servicios y tecnologías de mayor calidad.



¹ UN WOMEN. (2001). OSAGI: Conceptos y definiciones.

Recuperado el 20 de abril de 2023 de <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

La Estrategia de Género del PNUD en Perú cuenta con cinco mensajes clave:

- Múltiples desigualdades entre peruanas y peruanos siguen vulnerando los derechos de más de 16 millones de mujeres y niñas y, por lo tanto, frenando el desarrollo sostenible del país.
- En el contexto peruano, el progreso de la igualdad de género se ve obstaculizado por la falta de coordinación entre los esfuerzos existentes, así como por quienes se oponen a estos avances.
- Con el enfoque de género hemos estado “motivando a los motivados”. Por lo que muchas veces, quienes se presentan como antagonistas nos ganan los debates al contar con el respaldo de una parte importante de la ciudadanía.
- Con esta estrategia orientada hacia un ecosistema innovador, buscamos: (a) cambiar de un discurso de conflicto a uno de colaboración, (b) comprometer a la ciudadanía, (c) ampliar nuestras redes y alianzas, (d) crear múltiples oportunidades para impulsar la igualdad de género, y (e) aprender de otras culturas organizativas para ser más ágiles y eficientes al integrar este enfoque.
- El fin último de esta estrategia es que las mujeres en Perú iguallen sus derechos. La estrategia tiene como principales objetivos el empoderamiento de mujeres e igualdad de género en el Perú para el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de la transversalización de género en la organización. Estos objetivos se buscan alcanzar, a través de, por un lado, la apuesta en cuatro grandes resultados en materia de inclusión, resiliencia, productividad y gobernanza y, por otro lado, el abordaje de cinco dimensiones institucionales: políticas y prácticas, experiencia del personal, competencias de género, recursos y comunicaciones.

La pandemia de la COVID-19 sobreexpuso a las niñas y a las mujeres a riesgos económicos y sociales, así como a la sobrecarga de las labores de cuidados no remuneradas². Esta situación, sumada a las altas tasas de informalidad con rostro de mujer que aún persisten³, impiden la reinserción y el ingreso de las mujeres al mercado laboral en condiciones adecuadas y desaceleran la igualdad de género.

En este escenario, presentamos esta estrategia para dirigir las acciones del PNUD en el país y abordar un enfoque integral, interseccional e intergeneracional. A través de la innovación, la transformación digital, la humanización y la gestión financiera, buscamos potenciar las oportunidades, promover el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales y ampliar las posibilidades de desarrollo para todas las personas.

² Informe de políticas: Las repercusiones de la COVID-19 en las mujeres (ONU, 2020). Disponible en: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2020/10/covid_and_women_spanish_new_translation.pdf

³ Ver más información en <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/women-in-informal-economy>

EL CONTEXTO NACIONAL

Perú es el tercer país más extenso y el cuarto más poblado de América del Sur, abarca 1.3 millones de km² y alberga el 70% de la biodiversidad mundial. Con una población de 32.6 millones en 2020 y un crecimiento demográfico constante impulsado, en parte, por la migración venezolana desde 2018, se proyecta que alcance los 36 millones en 2030. Habitando en su mayoría (79.3%) en centros urbanos. En el Perú hay 55 pueblos indígenas u originarios (51 amazónicos y 4 andinos), con el 25.8% de la población identificándose como parte de esta población⁴.

En términos de desarrollo, el Perú se sitúa en el puesto 84 de 189 países en el ranking del Índice Desarrollo Humano (IDH), sin embargo, cuando se ajusta el IDH por desigualdad, disminuye su valor mundial en un 20%. Esta situación ha visto en la crisis sanitaria de la COVID-19 consecuencias socioeconómicas y de género significativas. Según el INEI, la pobreza monetaria aumentó en 9.9 puntos porcentuales en 2020, alcanzando al 30.1% de la población, y las áreas rurales fueron las más afectadas, con un 45.7% de pobreza, mientras que en las áreas urbanas afectó al 26%⁵. Estos impactos subrayan la necesidad urgente de abordar las desigualdades exacerbadas por la pandemia y acelerar los esfuerzos hacia un desarrollo sostenible más equitativo en la fase de recuperación poniendo énfasis en aquellas poblaciones que representan mayores barreras a su desarrollo.

La profundización de las desigualdades se ven reflejadas a través de aquellos retrocesos significativos, que generan una desaceleración hacia el desarrollo sostenible en el proceso de recuperación, principalmente en las mujeres en su diversidad como aquellas rurales, indígenas, migrantes y jóvenes. A pesar de una reducción en la desigualdad de ingresos (coeficiente de Gini disminuyendo de 53.6 a 41.5 entre 2002 y 2019), los estudios sugieren que persiste una alta desigualdad en el uso y disfrute de la propiedad, a través de ingresos y acceso a servicios básicos. Asimismo, aunque se reconocen avances tímidos en la igualdad de género, el Índice de Desigualdad de Género señala que Perú (0.395 en 2019) está rezagado con respecto al promedio de países de desarrollo humano alto (0.340), reflejando desafíos persistentes en la esfera corporal, económica y de participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones.

Según el último Índice Global de Brecha de Género⁶, de un total de 146 países, Perú se encuentra entre los 50 países con mayores brechas de género en educación⁷ y en salud⁸ – donde ocupamos los puestos 111 y 117, respectivamente. Además, Perú ocupa el puesto 115 en brecha de salarios entre hombres y mujeres por el mismo trabajo. Además, el recientemente publicado Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los Países de América Latina 2023⁹ – que mide la brecha de género como la diferencia entre los puntajes de los

⁴ Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo 2022-2026

⁵ INEI (mayo, 2021). Disponible en <https://n9-cl/sg547>

⁶ Índice Global de Brecha de Género 2023. Disponible en <https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/peru>

⁷ Educación: Se mide a través de los años de escolarización para adultos y los años de escolarización previstos para niños y niñas en edad escolar.

⁸ Salud (esperanza de vida al nacer): La esperanza de vida al nacer se mide en el IDH utilizando un valor mínimo de 20 años y un valor máximo de 83.57

⁹ Índice del Desarrollo Social de la Mujer y el Hombre en los Países de América Latina 2023 (CENTRUM-PUCP, 2023) Disponible en <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/190884>

Índices de Desarrollo Social de Mujeres y de Hombres, indica que la brecha de Perú (-10,8%) es mayor a la de los otros siete países analizados: México (-4,3%), Argentina (-5,0%), Brasil (-5,7%), Colombia (-6,0%), Chile (-6,8%), Bolivia (-8,6%) y Ecuador (-8,7%).

Por otro lado, en los últimos 30 años, el Perú ha experimentado una intensa movilización por los derechos de la mujer cuya primera consecuencia fue la introducción relativa del enfoque de género en las políticas públicas, gracias en gran parte a la participación del movimiento de mujeres y el apoyo de la academia. Sin bien, este proceso ha sido desigual, inestable y pleno de avances y retrocesos, Perú cuenta con un importante desarrollo normativo que proponen políticas, programas y acciones, algunos de los cuales cuentan además con financiamiento. Sin embargo, en los últimos años, especialmente desde 2016, **estos avances en las políticas públicas a favor de la igualdad han presentado resistencias políticas, sociales y culturales al enfoque de género**, lideradas por diversas tendencias, donde se destacan algunas muy radicales. Como sucede en otros países de América Latina, esta reacción alcanza a la política y a sus expresiones partidarias que producen legislación regresiva. Podría decirse que el Perú asiste a una polarización crecientemente antagónica con relación a los derechos de la mujer, con fuerzas más o menos equiparadas, y en la que se aprecia tendencias regresivas que podrían tener éxito en el mediano plazo.

Las normas sociales y los estereotipos de género en el Perú son complejos y están influenciados por una serie de factores, como la cultura, la religión, la clase social y la etnia.

En general, las investigaciones revelan que las normas sociales y los estereotipos de género en el país siguen siendo un desafío para la igualdad. Estos estereotipos y normas sociales se transmiten a través de la familia, la escuela, los medios de comunicación y otras instituciones sociales. La persistencia de estas normas sociales y estereotipos de género influye en la definición de roles y en las dinámicas de poder entre hombres y mujeres en la sociedad. Estas normas sociales afectan el ejercicio de derechos por parte de las mujeres y la población LGTBQ+, especialmente cuando se entrecruzan diferentes formas de discriminación. Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2022, el 87,2% de las mujeres peruanas cree que las mujeres son las principales responsables del cuidado de niños y niñas. El mismo estudio encontró que el 85,1% de las mujeres peruanas cree que los hombres son los principales proveedores económicos de la familia. La transformación hacia sociedades más equitativas e inclusivas requiere cambios en estas normas sociales,

incluyendo la promoción de masculinidades más igualitarias. Aunque este proceso es complejo y gradual, es fundamental para lograr una transformación profunda. Por ello, es esencial contar con mediciones y análisis que permitan seguir la evolución temporal de estas normas, así como de sus manifestaciones en actitudes y comportamientos, ya que se observan dinámicas de avances y retrocesos en cuanto a la igualdad de género.



El Perú, como América Latina, se caracteriza por tener una organización social de los cuidados en desequilibrio, con un régimen que familiariza los cuidados y en la cual, la carga de este trabajo recae principalmente sobre las mujeres de forma no remunerada.

Esta situación limita las oportunidades de desarrollo de las mujeres y su participación en el mercado laboral. De hecho, en promedio, las mujeres peruanas dedican hasta 11 años (25%) de su vida productiva a las tareas de cuidado no remuneradas, como el cuidado de los hijos, los adultos mayores y las personas con discapacidad¹⁰, lo cual les deja menos tiempo y energía para dedicarse al trabajo remunerado y a su desarrollo profesional y económico. Las investigaciones señalan que tener un niño o niña en el hogar amplía la brecha de empleo entre hombres y mujeres desfavorablemente para estas últimas en diez puntos porcentuales, y por cada hijo/a adicional en cinco puntos porcentuales¹¹. Este desequilibrio de género tiene un impacto negativo en la productividad y la competitividad del país, dado que la mitad de población tiene limitaciones para aportar a la misma.

El acceso a recursos económicos y financieros por parte de las mujeres en el Perú es un desafío pendiente.

Según el INEI 2021, en Perú, 8 de cada 10 mujeres trabajan en el sector informal. Y, de hecho, la crisis del mercado laboral generada por la COVID-19 afectó a las mujeres de manera desproporcionada, debido a que antes de la pandemia ya estaban siendo empleadas en los sectores vulnerables como el comercio y servicios (BID, 2020), provocando la pérdida de sus puestos de trabajo o enfrentándose a condiciones desafiantes en sus empleos. Por su parte, según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), en 2022, el 36% de las mujeres tenía una cuenta de depósito en una institución financiera, porcentaje que se eleva a 46% en el caso de los hombres. Esta brecha se explica por una serie de factores, como los estereotipos de género, la falta de educación financiera y la discriminación. Las mujeres a menudo tienen menos acceso a la educación financiera, lo que les dificulta comprender los productos y servicios financieros disponibles. Además, las mujeres pueden enfrentar discriminación por parte de las instituciones financieras, lo que puede dificultarles obtener un crédito o una inversión.

La participación de las mujeres en cargos de toma de decisión en el Perú ha avanzado de manera significativa en los últimos años, pero aún queda mucho por hacer.

En el ámbito político, la representación parlamentaria femenina ha aumentado del 20% al 37,7% en las últimas dos décadas. Sin embargo, en el ámbito local, la representación femenina aún es muy baja, con solo un 4,8% de alcaldesas. Esto representa un avance respecto al 2018, cuando todos los gobernadores eran hombres. En el ámbito del servicio público, las mujeres representan el 50% de la fuerza laboral, pero solo ocupan el 10% de los cargos gerenciales¹². Además, su tiempo de permanencia en estos cargos es menos de la mitad que el de sus pares hombres. Uno de los obstáculos para la participación de las mujeres en la política es la persistencia de las situaciones de violencia y discriminación que en especial sufren las mujeres en la política. En las Elecciones Congresales Extraordinarias del 2020, según el JNE, el 52% de las candidaturas mujeres expresaron haber tenido que enfrentar alguna situación de acoso político.

¹⁰ Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2010 – Principales Resultados (INEI, 2011) Disponible en <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/planes/mimdes-inei-encuesta-nacional-uso-tiempo.pdf>

¹¹ Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – PNUD, 2020) Disponible en <https://www.mimp.gob.pe/files/Impactos-de-la-epidemia-del-coronavirus-en-el-trabajo-de-las-mujeres-en-el-Peru.pdf>

¹² La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2022. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (SERVIR, 2022). Disponible en <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2888781/La%20Mujer%20en%20el%20Servicio%20Civil%20Peruano%202022.pdf>

La violencia basada en género (VbG) es un problema grave en el Perú. En el Perú, 7 de cada 10 mujeres adultas han sido víctimas de violencia psicológica, física y/o sexual en algún momento de su vida. Y, de acuerdo con el INEI, el 55,3% de las mujeres rurales ha sufrido algún tipo de violencia al menos una vez por parte de su esposo o pareja, sin embargo, un gran porcentaje de ellas no buscó ayuda en las instituciones. De hecho, según ENARES 2019, solo 2 de cada 10 víctimas de violencia acuden a una institución gubernamental para presentar una denuncia. Al mismo tiempo, cada año se registran más víctimas de feminicidio. En 2022, se registraron 130 feminicidios, lo que representó un aumento del 10% respecto al año anterior. Además, la primera encuesta virtual para personas LGTBQ+ en el país (INEI, 2017) señala que el 63% de personas encuestadas fue víctima de algún tipo de violencia y discriminación, principalmente en espacios públicos y educativos.

Las violencias basadas en género VbG tienen un impacto negativo en la salud física, mental y económica de las víctimas y sobrevivientes, así como de sus familias y comunidades, las cuales impactan directamente en la participación efectiva de las mujeres y población LGTBQ+ en espacios políticos, sociales y económicos. Si bien, el gobierno peruano ha adoptado medidas para abordar la VbG como la aprobación de la Ley 30364, que establece un marco legal para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar; y la implementación del Plan Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres 2021-2026, así como la creación de la Línea 100, un servicio telefónico gratuito de atención a víctimas de violencia, aún queda mucho por hacer para prevenir y erradicar las violencias basadas en género en el país. Para ello es necesario fortalecer las instituciones que brindan justicia y atención a las víctimas, educar a la población sobre la igualdad de género y promover cambios culturales que contribuyan a eliminar la violencia contra las mujeres y la población LGTBQ+.

Por su parte, **las mujeres en Perú se enfrentan a una serie de desafíos específicos relacionados con el cambio climático.** Estos desafíos incluyen una mayor vulnerabilidad a los impactos del cambio climático. Las mujeres, especialmente las mujeres indígenas y rurales, tienen una mayor probabilidad de experimentar los impactos del cambio climático, como las sequías, las inundaciones y los fenómenos meteorológicos extremos, como por ejemplo el Fenómeno del Niño; siendo más propensas a la pérdida de ingresos, la inseguridad alimentaria y la violencia. Esto se debe a que las mujeres a menudo son las principales responsables de la seguridad alimentaria y del cuidado de los recursos naturales, y que, al mismo tiempo, tienen menos acceso a los recursos y la información necesarios para adaptarse al cambio climático, justamente por la persistencia de los estereotipos de género, que pueden limitar su acceso a la educación y la capacitación, así como a los recursos financieros. Además, las mujeres están menos representadas en los espacios de toma de decisiones de manera efectiva que incluyen aquellas sobre cambio climático. Estos desafíos tienen un impacto negativo en la vida de las mujeres en Perú.

MARCO NORMATIVO

Perú dispone de un marco normativo y político que impulsa la igualdad entre mujeres y hombres. Este marco incluye la Ley 28983, dirigida a eliminar la discriminación estructural contra las mujeres, el DS 008-2019-MIMP que prohíbe la discriminación salarial entre géneros, la Ley 30709 que busca la transversalización del enfoque de género en todas las esferas estatales mediante el DS 015-2021-MIMP, y la Ley 30996 que establece la paridad y alternancia progresiva. Esta última ley establece que, en las elecciones del 2021, las mujeres debían representar el 40% de las listas, cifra que se incrementará al 45% en el 2026 y al 50% en el 2031.

Además, cuenta con una Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y un marco normativo que fomenta la educación de las niñas y adolescentes rurales (Ley 27558), la reinserción escolar por embarazo (Ley 29600), la implementación de lactarios (Ley 29896) y prohíbe la violencia contra las mujeres (Ley 30364, Ley 27942 y DS 022-2021-MIMP).

A nivel internacional, el Perú se ha comprometido con la defensa de los derechos de las mujeres a través de estos instrumentos normativos, algunos de ellos vinculantes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1959)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1978)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1978)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1982)
- Convención sobre los Derechos del Niño (1990)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1995)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará (1996)
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (2001)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus familiares (2005)
- Convención Interamericana sobre la Protección de los DDHH de las Personas Mayores (2021)

POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS CORPORATIVOS

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) representan un compromiso global para erradicar la pobreza, preservar el planeta y mejorar la calidad de vida de todas las personas. La igualdad de género es un pilar fundamental dentro de esta agenda y se establece como un objetivo prioritario a través del ODS 5. En línea con estos principios, el PNUD está respaldando al Estado peruano para implementar la Agenda 2030, centrándose en la integración del enfoque de género en todas las áreas, en la prevención y respuesta ante las violencias basadas en género, y en el empoderamiento económico de las mujeres en su diversidad.

Plan Estratégico del PNUD 2022-2025:

El Plan Estratégico del PNUD marca su colaboración con socios y aliados para lograr resultados acordes a la escala y ambición requeridas en este momento sin precedentes. Este plan se organiza en tres ejes de cambio, seis soluciones emblemáticas y tres catalizadores. Una de estas soluciones destacadas es la “Igualdad de género”, orientada a abordar los obstáculos estructurales de la equidad de género y promover el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres.

Estrategia de Igualdad de Género del PNUD 2022-2025:

La estrategia global de género guía al PNUD en sus esfuerzos para apoyar a los países a acelerar el progreso en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. El objetivo de la estrategia es ir más allá de esfuerzos puntuales a los países a cambiar las estructuras de poder y los sistemas económicos, sociales y políticos que perpetúan la discriminación contra las mujeres.

Estrategia Regional de Igualdad de Género del PNUD para América Latina y el Caribe 2023 - 2025:

La estrategia regional tiene como objetivo acelerar y ampliar los resultados actuales en materia de igualdad de género en la región mediante la promoción de economías inclusivas y el empoderamiento económico de las mujeres; contribuir a la creación de sociedades más sostenibles, inclusivas e igualitarias; la promoción de un desarrollo basado en la naturaleza, género transformador e informado en los riesgos; y fomentar una gobernanza inclusiva con participación y liderazgo de las mujeres.

Marco de Cooperación para el Desarrollo Sostenible (MC 2022-2026):

Este documento, firmado entre el gobierno del Perú y el Sistema de Naciones Unidas, orienta la contribución de las agencias, fondos y programas de Naciones Unidas a los esfuerzos del Perú en el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y contiene cuatro prioridades estratégicas: (a) Bienestar de las personas e igualdad en el acceso a oportunidades; (b) Gestión del ambiente, cambio climático y riesgo de desastres; (c) Competitividad y productividad inclusiva y sostenible; (d) Gobernanza democrática efectiva y equitativo ejercicio de la ciudadanía. El MC se basa en un enfoque integrado, que incluye seis

enfoques transversales 1) la perspectiva de género; 2) el enfoque intercultural; 3) el enfoque basado en derechos humanos; 4) el enfoque de ciclo de vida; 5) el enfoque territorial y 6) el enfoque de resiliencia.

Documento de Programa País (2022-2026):

El documento del programa del PNUD para el país está en consonancia con el plan de desarrollo a largo plazo del Perú —la Visión al 2050—, que incorpora los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional y el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, 2022-2026. El documento está enfocado en el trabajo en inclusión, resiliencia y productividad; tres vías interconectadas que solo avanzarán sobre la base de una gobernanza efectiva. El trabajo del PNUD en estos años busca contribuir con resultados género transformadores y sensibles al género en cada una de sus líneas de trabajo.



NUESTRAS PRIORIDADES

La estrategia del PNUD en materia de igualdad de género en el Perú se estructura en torno a cuatro grandes resultados, alineados directamente a cada uno de los resultados del Documento de Programa País 2022-2026; los cuales están reflejados en nuestros programas y planes de trabajo. Estas prioridades son:



Inclusión: promover economías inclusivas y el empoderamiento económico de las mujeres a través del aumento del acceso de las mujeres a trabajo decente y a sistemas de protección social y cuidados con enfoque de género. El PNUD fomentará que para el 2026, las mujeres en su diversidad especialmente las mujeres rurales, indígenas, migrantes, jóvenes y las que se encuentren en mayor situación de vulnerabilidad, aumenten su acceso al trabajo decente y a sistemas de protección social y de cuidados integrados con enfoque de género. Para ello, acompañaremos al Estado Peruano a construir un Sistema Nacional de Cuidados y redes de cuidados locales, que promuevan el reconocimiento de los cuidados como un bien social y un derecho, así como la corresponsabilidad social y de género. Además, promoveremos un futuro del trabajo decente con igualdad de género, a través del diseño de programas para la generación de ingresos y la integración del enfoque de género en metodologías/herramientas del PNUD como el índice de desarrollo humano, en el índice de pobreza multidimensional, además, la generación de conocimiento sobre normas sociales y la implementación de otras herramientas innovadoras con un enfoque de género.





Resiliencia: generar un desarrollo basado en la naturaleza y género transformador frente al cambio climático, las crisis y los riesgos de desastres a través del fortalecimiento de la resiliencia socioecológica de las mujeres. El PNUD trabajará para que al 2026, las mujeres en su diversidad, especialmente las mujeres rurales, indígenas, migrantes y jóvenes, hayan fortalecido su resiliencia socioecológica frente al cambio climático y los riesgos de desastres y de crisis. Para ello, acompañaremos al Estado en el fortalecimiento de la perspectiva de género en los marcos de políticas para la gestión sostenible de la biodiversidad, la naturaleza, el cambio climático y la gestión de riesgos de desastres y crisis. Promoveremos una relación más estrecha y género-responsiva entre la matriz productiva y los territorios y la generación de espacios de liderazgo de mujeres en la gestión ambiental, de riesgo de desastres y de crisis humanitaria para asegurarnos que sus necesidades sean atendidas. También, promoveremos la aplicación de los compromisos de igualdad de género en los planes de acción climática, integrando la perspectiva de género en la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas y el Plan Nacional de Adaptación (NDC y NAP por sus siglas en inglés).





Productividad: contribuir a una mayor productividad con enfoque de género en el país, garantizando el acceso de las mujeres en su diversidad a recursos gracias a la construcción de una matriz productiva, articulada, diversificada, competitiva, innovadora, sostenible e inclusiva. El PNUD centrará sus esfuerzos para que al 2026, las mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, tengan acceso a medios de vida resilientes vinculados a las potencialidades de sus territorios, estimulando la innovación productiva y aumentando la competitividad y los ingresos. Para ello, trabajaremos para que las mujeres en especial, las jóvenes, rurales, migrantes, indígenas y afrodescendientes, tengan acceso a los bienes digitales, financiación, medios de vida y activos productivos, además, fomentaremos una mayor productividad y sostenibilidad de las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres a partir de la mejora de las cadenas de valor, el acceso a los servicios, las tecnologías digitales y los mercados. Además, implementaremos metodologías para la transversalización de la igualdad de género en el sector privado y para el fortalecimiento de las PYMES y sus cadenas de valor con una perspectiva de género.





Gobernanza: fomentar una gobernanza democrática con participación y liderazgo de las mujeres para una sociedad más igualitaria a través del fortalecimiento de la gobernanza efectiva, inclusiva y participativa; la cohesión social; el acceso a justicia; y la lucha contra la desigualdad de género y las violencias. Para el 2026, el PNUD buscará que las mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad y discriminación (mujeres rurales, indígenas, migrantes, jóvenes) ejerzan sus derechos en condiciones de igualdad como resultado del fortalecimiento de la gobernanza efectiva, inclusiva y participativa; la cohesión social; el acceso a justicia; y la lucha contra la desigualdad de género y las violencias. Para ello, acompañaremos al Estado a implementar políticas, leyes y planes que garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres y personas LGTBIQ+ en su diversidad, promuevan su participación política igualitaria, la prevención de las violencias y el desmantelamiento de normas sociales y expectativas de género incompatibles con la igualdad. Además, fomentaremos el involucramiento de los hombres en la igualdad de género a partir de la promoción de masculinidades más igualitarias. En esa línea, promoveremos conversaciones y reflexiones cada vez más grandes sobre relaciones de poder entre hombres y mujeres en su diversidad y sus efectos en el desarrollo de la sociedad. Además, trabajaremos hacia la construcción de un Estado que promueva la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a través de la transversalización del enfoque de género en el sector público, y el abordaje integral de las violencias contra mujeres y niñas, generando datos y evidencias y brindando apoyo técnico para la prevención, atención, sanción y reparación de las víctimas, así como para la innovación en la respuesta institucional y el desarrollo de capacidades institucionales.



TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

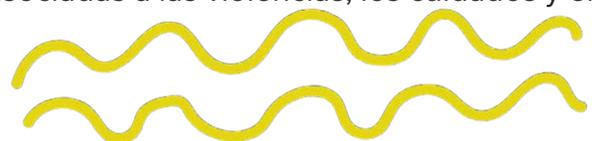
El PNUD viene promoviendo la igualdad de género en el Perú de forma sostenida desde que inició su presencia en el país, y de forma más sistemática y articulada desde el año 2012, con el diseño de su primera estrategia de género. De hecho, este documento presenta la tercera estrategia de género en el país, la primera cubrió los años 2012-2017 y la segunda del 2018 al 2021.

En estos años, nuestro equipo ha venido trabajando en varios temas críticos que van desde la prevención de las violencias basadas en género, el acceso a la justicia para las mujeres, la participación de las mujeres en la toma de decisiones, el empoderamiento económico de las mujeres y la transversalización de género en los sectores públicos y privados. Para ello, nuestros programas han involucrado a cada vez más actores de los tres niveles de gestión (locales, regional y nacional) y con ello, hemos incidido en la mejora de políticas e intervenciones a lo largo y ancho del territorio nacional.

Internamente, el PNUD en Perú se ha venido fortaleciendo, trabajando en su arquitectura de género y sus capacidades asociadas. Es por ello por lo que, desde el 2021 se cuenta con un Equipo Focal de Género integrado por todas las cabezas de equipo, el cual, liderado por la Representación, nos sirve como mecanismo institucional interno para facilitar y asegurar la transversalización del enfoque en todas las acciones de la organización. Además, desde el 2022 contamos por primera vez con una Unidad de Género, órgano técnico que brinda asistencia y acompaña en la transversalización de género en todas las áreas, programas, proyectos y acciones estratégicas.

En este proceso de fortalecimiento y transformación institucional, conviene destacar iniciativas internas desarrolladas durante los últimos años en el marco corporativo del PNUD en materia de igualdad de género, la Estrategia Global de Personas 2030 (People for 2030), y la metodología del Sello de Igualdad de Género del PNUD:

- **Comunidad de práctica de especialistas/puntos focales de género:** conformada por especialistas de género de los diversos proyectos y carteras, quienes, a nivel técnico, comparten iniciativas, herramientas y lecciones aprendidas para tender puentes con aliados y entre áreas programáticas.
- **Programa Campeonas y campeones en género:** dirigido a todo el personal de la oficina en el país independientemente de su rol. Este programa propicia espacios seguros de intercambio, reflexión y aprendizaje colectivo entorno a la igualdad de género, abordando temas como la prevención de las violencias basadas en género, trabajo doméstico y de cuidados, corresponsabilidad, masculinidades, maternidades, paternidades, entre otros.
- **Programa en masculinidades e igualdad de género:** dirigido al personal masculino, con el objetivo de facilitar procesos de reflexión en torno a masculinidades que contribuyan a la generación de una sociedad más equitativa e igualitaria. Reflexionando sobre normas sociales y cuestionando las prácticas asociadas a las violencias, los cuidados y el autocuidado de los hombres, por ejemplo.



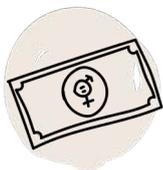
Considerando estos avances e iniciativas destacadas, el marco corporativo del PNUD en materia de igualdad de género, la Estrategia Global de Personas 2030 (People for 2030), y la metodología del Sello de Igualdad de Género del PNUD para sus oficinas país, durante la implementación de esta estrategia centraremos nuestros esfuerzos en la priorización de cinco dimensiones que nos ayudarán a seguir trabajando en nuestra transformación institucional:

- **Políticas y prácticas:** El PNUD revisará, comunicará e implementará ágilmente las políticas, mecanismos y prácticas (incluyendo el Sello de Igualdad de Género del PNUD), así como los roles, las responsabilidades y los compromisos para impulsar el trabajo en igualdad de género de manera que podamos reducir las desigualdades interseccionales contra las mujeres y población LGTBQ+ vinculada a la organización. De esta manera, para el 2026, habremos fortalecido nuestro liderazgo para la igualdad de género.
- **Experiencia del personal:** El PNUD humanizará la experiencia de su personal en cuanto a igualdad de género, generando un entorno de trabajo con equilibrio de poder, libre de violencias y discriminaciones y con un balance de vida-trabajo para cada una de las personas que son parte del equipo en el país. De modo que, para el 2026, se haya fortalecido y humanizado la cultura organizacional en favor de la igualdad de género.
- **Competencias de género:** Con asertividad, empatía y pensamiento crítico, el PNUD potenciarán las capacidades su equipo en el país para comprender, analizar y actuar previniendo y mitigando las desigualdades de género y las dinámicas sociales en que se sostienen con el objetivo de que cada una de las personas que forman parte o se integren a su equipo cuenten con capacidades de género y aprendan nuevas competencias para la transversalización de género en sus áreas de trabajo, de forma continua e innovadora.
- **Recursos:** El PNUD es consciente de la necesidad de destinar recursos (económicos, materiales, humanos y tecnológicos) para lograr los resultados de género propuestos. Para ello, nos aseguraremos de que estos puedan ser considerados desde el diseño de nuestras iniciativas y planes, y movilizados a partir de alianzas, para lograr ampliar el alcance y la efectividad de esta estrategia.
- **Comunicaciones:** El PNUD comunicará, interna y externamente, sus posiciones institucionales sobre los principales debates nacionales asociados a la igualdad de género con el fin de ser una institución referente en la promoción de la igualdad de género a nivel nacional. Además, nos aseguraremos de contar con una comunicación inclusiva y promoverla como parte de nuestro trabajo con socios e instituciones y organizaciones aliadas.



FACILITADORES

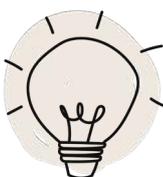
Para alcanzar los objetivos de esta estrategia, el PNUD en el Perú perseguirá estos cuatro habilitadores:



Financiamiento: El PNUD movilizará fuentes de financiamiento internas y externas, así como de agentes no tradicionales al desarrollo, para promover la igualdad de género según los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Internamente, se buscará que el 15% de los recursos de todos los proyectos destinen recursos para implementar acciones específicas en favor de la igualdad de género.



Digitalización: El PNUD promoverá el diseño y la adopción de herramientas digitales que impulsen la participación de las mujeres en distintos roles (Ej. emprendedoras, estudiantes, lideresas y/o mamás) y sectores (Ej. ambiental, productivo, político y social). De manera que la igualdad de género supere lo teórico y les genere beneficios concretos y sustantivos a las mujeres. Para ello, se impulsará la inclusión de la perspectiva de género en los servicios públicos y financieros digitales. Además, se impulsará el uso de soluciones digitales que ayuden a prevenir y mejorar la atención de los casos de violencia de género.



Innovación: El PNUD promoverá una cultura de escucha, aprendizaje, experimentación y autorreflexión para hacer avanzar la igualdad de género. Concretamente, con esta estrategia, PNUD Perú diseñará y piloteará metodologías e incentivos que pongan en práctica intervenciones con pensamiento y enfoque ecosistémico, que dinamicen las redes locales, regionales y nacional de personas e instituciones interesadas en acelerar la igualdad de género en sus territorios.



Humanización: El PNUD continuará adoptando a la igualdad de género como una prioridad institucional, pero, además, como un asunto humano y personal que impacta a diario en nuestras vidas. El plan es acoger y atender las experiencias y necesidades personales del equipo. De esa manera, la promoción de la igualdad de género en la institución será más cercana, comprensible, empática y respetuosa. Y, de esa manera, el equipo notará el cambio tanto en sus programas como en su cultura organizacional.



NUESTRAS ALIANZAS

Con esta estrategia de género, proponemos mirar adelante con optimismo y perseverancia. Y, al hacerlo, aprovechar a su equipo, proyectos y recursos para expandir redes y alianzas de manera que multipliquemos las oportunidades para: promover la igualdad de género, involucrar a la ciudadanía en un debate con mejores evidencias que nos permita pasar de la narrativa del enfrentamiento a una de colaboración.

Esta estrategia responde a una lógica de ecosistema de innovación, donde se procura fortalecer a una creciente y dinámica red de personas e instituciones interesadas en conectar, complementarse y activar sus territorios para aprovechar y escalar más y mejores conocimientos, productos, servicios y tecnologías en favor de la igualdad de género.

Para potenciar el ecosistema que plantea esta estrategia, se priorizarán las regiones del territorio nacional con las mayores brechas de género, se cocrearán objetivos comunes y se promoverá un trabajo colaborativo que incentive el compartir de buenas prácticas, innovaciones, opciones de financiamiento y soluciones prácticas para afrontar y mitigar los desafíos de la igualdad de género.

En el fortalecimiento de esta red creciente de personas e instituciones, se fomentará la diversidad y el trabajo con otras Agencias y Programas de Naciones Unidas, la academia, cooperación internacional, el Estado (en sus diversos niveles), organizaciones feministas y movimientos sociales de mujeres, sector privado y sociedad civil -con énfasis en la incorporación de representantes de colectivos marginados y minoritarios.





El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es el principal organismo de las Naciones Unidas dedicado a poner fin a la injusticia de la pobreza, la desigualdad y el cambio climático. Trabajamos con nuestra extensa red de expertos y aliados en 170 países para ayudar a las naciones a construir soluciones integradas y duraderas para las personas y el planeta. Pueden obtener más información en undp.org.

