



POLÍTICAS DE GÉNERO¹

2014 - 2016

Octubre 2013

¹ Documento final elaborado por el Comité de Género con aportes de Pina Huamán, Maritza Caycho y Rodolfo Alva del Comité Directivo y aportes de los participantes al Taller Institucional de fecha 07 de Octubre 2013.

Contenido

- I. Presentación
- II. Enfoque de género de Alternativa
- III. Definiciones básicas
- IV. Políticas y Indicadores de Género
 - i. Políticas de género a nivel institucional
 - ii. Políticas de género a nivel de la población

Anexos:

Anexo 1: Análisis de Género

Anexo 2: Acoso y hostigamiento sexual

Anexo 3: Lenguaje inclusivo

I. PRESENTACIÓN.

ALTERNATIVA, en sus 34 años de vida institucional ha venido implementando, desde su época fundacional el enfoque de género en sus diferentes áreas de intervención. Género fue y sigue siendo uno de los enfoques transversales que se tiene en cuenta en nuestra apuesta por el desarrollo de mujeres y varones de los ámbitos en los que trabajamos.

Desde hace aproximadamente dos años, institucionalmente se viene revisando todo los avances que en materia del enfoque de género se tiene, retomándose el funcionamiento de la Comisión de género institucional, con la asesoría de OXFAM Québec.

Una de las prioridades en el plan de trabajo de esta comisión era la elaboración de las POLITICAS DE GÉNERO INSTITUCIONAL, para ello se revisó las políticas ya existentes internamente (políticas de género de Microfinanzas), y otros documentos referenciales, etc.

Estas políticas de género se han ido elaborando paralelamente a un proceso interno de fortalecer las capacidades de cada persona que trabaja en ALTERNATIVA, teniendo en todo este proceso un diagnóstico de cómo está internalizado el enfoque de género, el desarrollo del plan de género, la implementación de talleres de capacitación sobre la transversalización del enfoque de género y el porqué de la violencia hacia la mujer es violencia de género.

Luego de presentar la riqueza de este proceso, se presenta a continuación el documento POLITICAS DE GÉNERO 2014 – 2016 acorde con el período del plan estratégico institucional.

Este documento, presenta los lineamientos o normativas políticas orientadoras en lo que respecta a la implementación del ENFOQUE DE GENERO en la vida institucional. Por ello, se plantean políticas para el nivel interno (intrainstitucional) denominadas **POLITICAS DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL**, y políticas de género para el nivel externo denominadas **POLITICAS DE GÉNERO A NIVEL DE LA POBLACION**.

EN EL NIVEL INTERNO, se plantean políticas orientadas al:

- Desarrollo institucional
- Intervención transversal
- Cultura institucional
- Representación y participación institucional
- Políticas de personal

EN EL NIVEL EXTERNO, en nuestra relación con la población se plantean políticas orientadas a:

- Relaciones con la población
- Intervención específica
- Incidencia en políticas públicas.

1.1. VISION Y MISION DE ALTERNATIVA

Alternativa en el marco de su planificación estratégica hasta el año 2016 ha establecido en un proceso participativo la siguiente visión y misión que nos orientará en el trabajo y actuación permanente.

Visión de Alternativa

ALTERNATIVA es una institución líder reconocida por la calidad y efectividad de sus propuestas sociales orientadas al desarrollo humano de los sectores populares, a través de sus aportes a la gestión democrática del desarrollo sostenible de territorios y ciudades a nivel nacional, en el marco de la descentralización y regionalización del Perú.

Misión de Alternativa

Generar participativamente conocimientos, capacidades y propuestas para la incidencia política y el empoderamiento de actores sociales, políticos, económicos y funcionarios públicos, con fines de desarrollo humano integral y sostenible en los territorios y las ciudades del país, prioritariamente en Lima Metropolitana y sus articulaciones regionales

1.2. ANTECEDENTES DE LA IMPLEMENTACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN ALTERNATIVA.

Alternativa es una institución que desde su nacimiento apostó por el ejercicio de derechos de las mujeres, desde su fundación estuvo ligada a la lucha por la equidad de género, en un contexto de precariedad política y social pero encaminada a hacia la construcción de una democracia.

En la primera década en los años 80, la institución apostó como uno de sus ejes de trabajo, la capacitación y educación popular, promoviendo el desarrollo de capacidades de las mujeres en liderazgo y organización, incidiendo para que ellas asuman un rol más activo en el quehacer social y político.

En la década en los años 90, institucionalmente se promovió el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres ligadas a la seguridad alimentaria (comedores populares, comités de vaso de leche, etc.) se fortaleció los procesos de capacitación (con un enfoque de educación popular) hacia los ejes de salud/alimentación, salud/mujer, todo ello incorporándola a la dinámica de las organizaciones.

En el año 1995 ALTERNATIVA participó de la Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, adoptando la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, encaminada a eliminar los obstáculos que impedían la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. En esta plataforma se definían un conjunto de objetivos estratégicos y medidas que se deberían adoptar tanto de los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para eliminar los obstáculos que entorpecían el adelanto de la mujer. ALTERNATIVA participó con los ejes SEGURIDAD ALIMENTARIA, SALUD).

En esta década entre 1998 – 2000 se implementó la Escuela de líderes dirigido a Mujeres de organizaciones sociales de base de Lima Norte (bajo la responsabilidad de Gloria Cubas) en la que se incidía en la incorporación de las mujeres al desarrollo local, las mismas que cumplieron un importante rol frente al uso clientelista de las organizaciones de mujeres en esos años.

En esta misma década se iniciaron proyectos con enfoque de género en Microfinanzas. Se implementó el proyecto REPOSALUD Y FONDO CONTRAVALOR PERU CANADA, el objetivo era el empoderamiento de las mujeres.

A partir del año 2,000, se impulsó el trabajo por la incorporación de las mujeres en los procesos de desarrollo, en la participación social y política en sus comunidades, se impulsó la formulación de los planes de desarrollo, las políticas de igualdad de oportunidades y se apoyó a generar procesos de articulación que permitan una incidencia permanente en beneficio de la equidad de género. Asimismo; se continuó apostando para que las mujeres tengan acceso y control de recursos a través de programas de crédito con educación (banca comunal), la generación de una cultura de ahorro y el empoderamiento económico de las mismas.

En este período vino funcionando una comisión de género institucional, en la que participaban una representante por cada departamento.

En esta cuarta década a partir del año 2010 de trabajo institucional, apostamos a promover la participación de las mujeres en los espacios públicos y políticos con mayor énfasis e incorporar a más mujeres a las dinámicas económicas.

Al interior de la institución desde la tercera década se viene haciendo un trabajo sostenido entorno a la equidad de género, una de las primeras acciones con que la institución discutió el tema de género, fue la realización de los talleres de género, espacios de diálogo y debate sobre la equidad de género. Por ello, se desarrollaron talleres sobre Masculinidades con la asesoría de DIAKONIA.

Actualmente, la institución en su proceso de implementación del plan estratégico 2011 – 2016, viene revisando sus políticas a fin de adaptarlas a los enfoques institucionales. Podemos describir como los Departamentos de Microfinanzas y el Departamento de participación ciudadana y gobiernos locales, por la orientación y especificidades vienen implementando en su trabajo el enfoque de género. Así tenemos, que el departamento de participación ciudadana y gobiernos locales fomenta la incorporación de las mujeres en las dinámicas sociales y políticas, manteniendo como líneas de acción la capacitación y la concertación. Y el departamento de micro finanzas promueve la incorporación de las mujeres al crédito y su inserción a las dinámicas económicas, enfatizando la autonomía y empoderamiento económico de las mujeres.

Desde el año pasado se ha constituido en la institución el Comité de Género que busca sistematizar y proponer acciones permanentes para la promoción de la equidad de género al interior de la institución así como en la intervención que realizamos día a día.

1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES NORMATIVOS NACIONALES E

Alternativa desarrolla sus acciones e intervención amparada en el marco nacional existente, señalamos a aquellas que garantizan el derecho a la igualdad entre mujeres y varones en el Perú, estos incluyen:

- **La Constitución Política del Perú** vigente (1993) reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo además plantea la responsabilidad del Estado en eliminar obstáculos que limitan el derecho a la igualdad.
- **Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES)** se creó en el año 1996 con el mandato de promover la equidad de género y la igualdad de oportunidades (Decreto Legislativo N° 866). Se crea el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

en el 2012 re-emplazando el MIMDES mediante el Decreto Legislativo N° 1098. El MIMP tiene la rectoría sobre las políticas nacionales y sectoriales sobre mujeres, así como la competencia de promover la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.

- **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007)** - Ley N° 28983: Establece el marco normativo de las políticas públicas referidas al tema de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- **El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017** es el instrumento de política a través del cual el Estado en los ámbitos nacional y regional, promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres que contiene las medidas de política pública que se adoptarán para remover los obstáculos que impiden el pleno ejercicio del derecho a la igualdad. Constituye un conjunto de lineamientos de carácter obligatorio para las instituciones del estado. Es el tercer instrumento de este tipo siguiendo el **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2000-2005** y el **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010**.

Así mismo en el ámbito internacional, el Estado Peruano ha ratificado diversos Tratados Internacionales y compromisos políticos sobre la integración del enfoque de género y el compromiso con la igualdad entre mujeres y varones y erradicación de toda forma de discriminación, entre ellos:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** y su Protocolo Facultativo, 1982
- **La Plataforma de Acción de Beijing**, adoptada en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing-China, 1995.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – **Convención Belém Do Pará**, 1996

II. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN ALTERNATIVA

- Reconocemos que una de las mayores desigualdades sociales es la que se producen en las relaciones sociales entre varones y mujeres basadas en la división del trabajo y el poder, que ubican a las mujeres en una situación de dominación y subordinación.
- Reconocemos la existencia de relaciones asimétricas en nuestra sociedad que profundizan las desventajas y las desigualdades entre mujeres y varones.
- Uno de nuestros enfoques transversales es el de género, los valores y principios, que orientan nuestro accionar hacia el desarrollo inciden en la búsqueda de la equidad, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres ya que ellas históricamente las ubica en desventaja en relación a los varones.
- Realizamos acciones de afirmación positiva hacia las mujeres, propiciando la plena participación y el empoderamiento de las mujeres, incluyendo en espacios de toma de decisión y acceso al poder, como en los procesos participativos y los cargos políticos.
- Alternativa desarrolla un enfoque de equidad de género y el enfoque generacional que busca construir la igualdad de oportunidades y en las relaciones entre mujeres y varones y entre generaciones, por la situación de desventaja y desigualdad que existe en el ciclo de vida.
- Afirmamos que nuestro compromiso debe reflejarse en que la acción institucional y de sus integrantes sea coherente con esta enfoque y no perpetuar las desigualdades de género, en la organización y en la manera de trabajar e interactuar internamente y con la población.

III. DEFINICIONES BASICAS

SEXO

Se refiere a las diferencias biológicas, manifiestas y generalmente permanentes entre los varones y las mujeres. Describe la composición biológica, física y genética con la cual nacemos.

GÉNERO

Este concepto se refiere al conjunto de cualidades, roles (valores, conductas y actividades), funciones y las responsabilidades asignadas socialmente a las personas sobre la base de sus diferencias biológicas. Estos estereotipos de género son **construcciones sociales y** culturales que son **aprendidas** y pueden variar entre culturas y cambiar en el tiempo.

Género es una **categoría de análisis** y una **propuesta de acción política** que busca promover relaciones de equidad entre varones y mujeres en los diferentes ámbitos y esferas en los que se desenvuelven los seres humanos.

Género Como Categoría De Análisis

Nos permite:

- Visibilizar las desigualdades existentes para el acceso a oportunidades, acceso a recursos y al control de los mismos.
- Analizar y cuestionar esas relaciones asimétricas, donde la posición de la mujer está en desventaja al tener menor acceso y control de recursos.
- Comprometernos desde nuestro quehacer al cambio

Género Como Propuesta De Acción Política

Nos permite:

- Realizar desde nuestro quehacer promocional y de desarrollo acciones deliberadas para cambiar esas desigualdades, a través de políticas públicas y el marco normativo.
-

DIFERENCIAS ENTRE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

Igualdad y equidad no son sinónimos. Sin embargo, para el diseño de políticas de género es importante entender los vínculos y diferenciaciones que existen entre ambos conceptos.

EQUIDAD DE GÉNERO:

Es la justicia en el tratamiento de varones y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios, y oportunidades.

La equidad de género es un concepto que se refiere a la distribución justa entre varones y mujeres de las oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos.

La equidad de género supone el reconocimiento de las diferencias, y la garantía de la igualdad en el ejercicio de los derechos.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los varones y las mujeres. Los derechos son iguales para ambos géneros, Alternativa asume esta igualdad, aunque reconoce que ha habido accesos diferentes según género por eso promueve la equidad.

LAS BRECHAS DE GÉNERO

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la mayor valoración de los roles masculinos. Esos diferenciales en el acceso como en la participación y control de varones y mujeres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo, se conocen como Brechas de Género.

Éstas se manifiestan en todos los ámbitos institucionales y a través de ellos se refuerzan las relaciones de poder desiguales entre varones y mujeres o entre diferentes grupos de mujeres o de hombres. En razón de estas brechas, se manifiesta la discriminación de género de las siguientes maneras:

- La división del trabajo por género: la asignación exclusiva de la responsabilidad de los/as hijos/as, del trabajo doméstico, productivo y el cuidado de las personas, en el ámbito privado y las limitaciones en el aspecto de poder político.
 - El acceso desigual de varones y mujeres a los recursos productivos y a sus beneficios.
 - Las limitaciones a la participación pública y/o exclusión de las mujeres de las instancias de toma de decisiones y del ejercicio de poder.
-

IV. POLITICAS DE GÉNERO

Las políticas de género de Alternativa tendrán dos niveles diferenciados, uno primero a nivel institucional y otro, externo a nivel de la población con la que intervenimos.

POLITICAS DE GÉNERO A NIVEL INSTITUCIONAL

Las políticas de género a nivel institucional a su vez se dividirán en cinco componentes, que son:

A. Desarrollo Institucional

Políticas	Indicadores
Consolidar el enfoque de género, como eje transversal en el proceso de intervención institucional, en la visión, misión, políticas y herramientas de promoción del desarrollo.	Estatutos, políticas, reglamentos, código de ética y protocolos de Alternativa actualizados y alineados al enfoque de género institucional siendo ejecutados por sus integrantes.
Plan de género actualizado anualmente que destina recursos humanos para actividades que promueven el enfoque de género al interior de la institución.	Anualmente se evaluará los avances en la política de género institucional y la actualización del plan de trabajo a cargo de un comité de género. % de cumplimiento del plan operativo anual aprobado. Valorización de los recursos invertidos.
Los recursos institucionales se destinarán para la promoción de la equidad de género.	No menos del 50% del presupuesto institucional orientado a la equidad de género.

B. Intervención Transversal (Ver anexo 1)

Políticas	Indicadores
La planificación de todas las intervenciones (proyectos, consultorías, actividades, etc.) incluyen un análisis de género (acceso y control, participación, toma de decisiones).	% de proyectos, programas y consultorías que realizan un análisis de género (identificar las necesidades estratégicas e intereses por género) en la planificación de la intervención. Número de proyectos y consultorías formuladas y ejecutadas con enfoque de género.
La ejecución y gestión de todas las intervenciones (proyectos, consultorías, actividades, etc.) incluyen estrategias e indicadores de género.	Nivel de análisis desagregado por sexo de los datos. Número de intervenciones que incluyen indicadores de género.
La evaluación de todas las intervenciones (proyectos, consultorías, actividades, etc.) incluyen un análisis de resultados desagregado por sexo.	Número de informes emitidos por la organización con datos y análisis desagregados por sexo.

C. Cultura Institucional

Políticas	Indicadores
No se permitirá ningún tipo de discriminación en razón de sexo, credo, etnia, orientación sexual, entre el personal de la institución.	Mecanismo de denuncia funcionando.
No se permitirá comportamientos sexistas que refuercen los estereotipos de género (bromas, comentarios, actos, etc.).	Nivel de desaprobación del personal a comportamientos y actitudes sexistas en la institución.
La institución no tolerará ningún tipo acto de acoso, hostigamiento o insinuación sexual en el personal de la institución. (Ver anexo 2).	Numero de situaciones de acoso, hostigamiento o insinuación sexual que se han detectado la organización. El personal utiliza los mecanismos institucionales establecidos para denunciar situaciones de acoso y hostigamiento sexual. Número de medidas disciplinarias aplicadas por la institución.

D. Representación y participación institucional

Políticas	Indicadores
El personal mujeres o varones que representen a la institución en los diferentes espacios, actividades y eventos deberán representar y actuar acorde al enfoque de género de la institución.	Número de presentaciones de Alternativa articulado al enfoque de género de la institución. Número de participación y representación de integrantes de Alternativa en redes o espacios de articulación incidiendo a favor de la equidad de género. Varones y mujeres participan en igual condición en redes en los que se aborda la temática de género
Mantener la participación y opinión de las mujeres en todas las actividades de la institución incluyendo espacios de toma de decisión debiendo ser igualitaria.	Relación entre el % de mujeres y % de varones que participan, opinan y deciden al interior de la institución.
Uso de un lenguaje y mensajes inclusivos en toda comunicación verbal, escrita o visual de la institución, promoviendo el compromiso de Alternativa con la equidad de género. (Ver anexo 3).	Número de documentos de Alternativa con el enfoque de género incorporado. Número de ocasiones en las que se emplea lenguaje sexista en las comunicaciones (folletos, formularios, publicidad, página Web, etc.). Número de imágenes con sesgos sexistas utilizadas en las comunicaciones detectadas.

E. Políticas de personal

Políticas	Indicadores
Fortalecimiento de las competencias en	Número de actividades y horas realizadas

enfoque de género del personal de la institución mediante acciones y actividades lúdicas, recreativas y capacitaciones.	<p>promoviendo el enfoque de género en Alternativa.</p> <p>Número total de horas de capacitación en género recibidas por las trabajadoras y número total de horas recibidas por los trabajadores</p> <p>Número total de horas de capacitación recibidas por las trabajadoras y número total de horas recibidas por los trabajadores</p>
Mantener el régimen de remuneraciones y/o bonificaciones que corresponde a la función, nivel de responsabilidad y resultados. No habrá brechas remunerativas basadas en ser varón o mujer.	Escala remunerativa de Alternativa adecuada a lo establecido.
Mantener la forma de las contrataciones del personal de la institución basado en la experiencia y capacidades de los y las postulantes. Una proporción equitativa en contrataciones.	Número de contrataciones acorde a la política de género.
Mantener un equidad en el otorgamiento de permisos u otros a varones y mujeres.	Número de permisos u otros aprobados a las y los trabajadores.

POLITICAS DE GÉNERO A NIVEL DE LA POBLACION

Las políticas de género a nivel de la población a su vez se dividirán en tres componentes, que son:

F. Relaciones con la población

Políticas	Indicadores
Desarrollar las acciones de intervención con metodologías y servicios con enfoque de género y que permita además un monitoreo y seguimiento.	Número de metodologías y servicios aplicados por Alternativa con enfoque de género.
Continuar con el enfoque de género en todas las capacitaciones que la institución ofrezca a sectores poblacionales y beneficiarias/os de nuestras intervenciones.	Número de capacitaciones y materiales educativos con enfoque de género realizados.
Las relaciones del personal institucional con los diferentes sectores poblacionales y beneficiarias/os de nuestras intervenciones deberán ceñirse a la ética institucional y promoviendo la equidad de género.	<p>Número de informes que toman en cuenta la intervención y acciones del personal de Alternativa en el tema de género.</p> <p>Percepciones de la población acerca del personal institucional.</p>

G. Intervención específica

Políticas	Indicadores
La institución promueve las relaciones de	Número de capacitación con enfoque de

Alternativa, Centro de Investigación Social y Educación Popular

poder equitativas entre mujeres y varones, y el empoderamiento de las mujeres en las diferentes intervenciones que se realizan.	género que favorecen el empoderamiento de las mujeres. Número de acciones de incidencia que favorecen el empoderamiento de las mujeres.
La institución promueve que las mujeres tengan un mejor acceso y control de los recursos en general.	Número de mujeres que han accedido a nuevos recursos y a su control.
Incremento del acceso y control de las mujeres a los servicios de micro-crédito y desarrollo empresarial desde un enfoque de género.	Número de mujeres que han accedido a nuevos créditos. % de mujeres que toman decisiones sobre su negocio.
Fortalecer la asociatividad de mujeres y de mujeres y varones para la defensa de sus derechos sobre todo en mujeres de escasos recursos económicos y de grupos vulnerables.	Número de organizaciones de mujeres consolidados y empoderados. % de mujeres que asumen roles de liderazgo en organizaciones con las que trabaja Alternativa
Propiciar la participación social las mujeres en el desarrollo, promoviendo la incorporación de mujeres en los procesos de planificación y participación ciudadana en el ámbito local, metropolitano y nacional.	Número de mujeres que han sido capacitadas o con intervención de Alternativa asumen responsabilidades en instancias y mecanismos de participación u otras. Número de organizaciones sociales de mujeres que son promovidas o fortalecidas para su participación social.
Promover la participación política de las mujeres en la democracia y el Estado, promoviendo la incorporación de mujeres en el accionar político en el ámbito local, metropolitano y nacional.	Número de mujeres que han sido capacitadas o con intervención de Alternativa asumen responsabilidades políticas.

H. Incidencia en políticas públicas

Políticas	Indicadores
Promover la formulación de políticas públicas a nivel nacional, regional y local que promuevan la equidad de género.	Número de propuestas elaboradas con enfoque de género.

ANEXO 1: ANÁLISIS DE GÉNERO

1. Planificación: Análisis del Contexto de Género:

Un análisis del contexto local en términos de relaciones de género se hace antes del desarrollo de proyectos:

- **División del trabajo:** ¿Quién hace qué varones o mujeres (trabajo productivo, reproductivo y comunitario)?
- **El acceso y control sobre los recursos:** ¿Quién tiene el acceso a los recursos y los beneficios (varones, mujeres, jóvenes, adultos)? ¿Quién tiene control sobre los recursos y los beneficios?
- **Factores de influencia:** ¿Qué factores influyen en las relaciones de poder y participación de mujeres y varones? (Aspectos políticos, sociales, culturales, económicos, etc.)
- **Intereses estratégicos y necesidades prácticas:** ¿Qué son las diferencias entre las condiciones de vida de las mujeres y de los varones en la comunidad determinada (se refiere a las necesidades cotidianas tal como la comida, la vestimenta, la habitación, el dinero, etc.)? ¿Qué son las diferencias entre la posición (el estatus) de las mujeres y de los varones en la comunidad determinada (se refiere a la situación social, económica y política)?

2. Planificación: Diseño

- **Marco lógico:** El marco lógico que se utiliza para identificar las actividades, resultados e indicadores tienen una perspectiva de género (basado en el análisis de género).
- **Indicadores:** Indicadores desagregados por género son desarrolladas para medir los impactos de los proyectos.
- **Presupuesto:** Proyectos incluyen un presupuesto sensible al género. (Teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres beneficiarias y los varones beneficiarios).
- **Población Participante:** Representantes de la población (mujeres y varones) y las organizaciones locales de mujeres participen en el desarrollo del programa/proyecto. ¿Cuál es su nivel de participación (mujeres/varones)?
- **Compromiso:** ¿El compromiso con la igualdad entre mujeres y varones es un criterio en la selección de las organizaciones asociadas de su proyecto?
- **Capacitación:** ¿Están previstas capacitaciones para asegurar que el personal responsable del proyecto mejora su capacidad de integrar el enfoque de género en los proyectos? ¿Están previstas actividades de capacitación sobre temas de igualdad entre mujeres y varones con la población objetivo?
- **Incidencia y Sostenibilidad:** Acción de *advocacy* (promoción y defensa) se llevan a cabo. ¿Tienen un impacto en las políticas públicas?

4. Ejecución y gestión

- ¿Participaron las mujeres (o miembros de otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) en todos los niveles del proyecto?
- ¿Se tomaron medidas para promover la participación de las mujeres (o otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) en las actividades y órganos de decisión del proyecto?
- ¿Se establecieron medidas para evitar que la jornada laboral de las mujeres (o de otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) no anule o disminuya su participación en las actividades del proyecto (servicio de cuidado de niños, preparación de comidas, etc.)?
- ¿Se llevaron a cabo las actividades de debate y discusiones con la población participante sobre la igualdad entre mujeres y varones?
- Análisis de datos desagregados por sexo- análisis cuantitativos y cualitativo
- ¿Los indicadores midieron las diferencias y desigualdades entre mujeres y varones?
- ¿El monitoreo se lleva a cabo para analizar de forma sistemática el avance de los proyectos?
- ¿El beneficio positivo en proyectos se distribuyen equitativamente entre varones y mujeres?

5. Evaluación

- ¿El monitoreo se lleva a cabo para analizar de forma sistemática el avance de los proyectos?
- ¿Los impactos positivos y beneficios del proyecto se distribuyen equitativamente entre varones y mujeres?
- ¿Los datos desagregados por sexo obtenido durante el análisis del contexto se utilizan como referencia en el seguimiento y la evaluación de las fases de los proyectos?
- ¿Se realiza una evaluación final del proyecto?
- ¿Los comentarios de las mujeres (u otros grupos en situaciones de mayor vulnerabilidad identificados) fueron registrados y analizados?
- ¿El impacto de los proyectos en las relaciones de género y la equidad entre mujeres y varones es evaluado?
- ¿Existe espacios de intercambio para identificar lecciones aprendidas? ¿Las lecciones aprendidas y mejores prácticas sobre la equidad entre mujeres y varones en el proyecto se incorporan en el diseño de futuros proyectos?

ANEXO 2: ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual puede consistir en cualquier conducta de carácter sexual, como avances sexuales no deseados y no recíproca, solicitudes de favores sexuales y otros comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual que afecte a la dignidad y/o la integridad física de mujeres y varones, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe o que puedan causar condiciones desfavorables de trabajo o despido.

¿Qué es el hostigamiento sexual?

Alternativa entiende hostigamiento sexual en base a la definición del estado Peruano del Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

La **relación jerárquica** es lo que diferencia el hostigamiento sexual del acoso.

Conductas que constituyen hostigamiento o acoso sexual:

Si bien no es posible enumerar todas las situaciones que podrían constituir acoso sexual, se dan a continuación algunos ejemplos de conductas que, de ser indeseadas, podrían constituir hostigamiento o acoso sexual tomando en cuenta el conjunto de las circunstancias, incluyendo la gravedad de la conducta y su prevalencia.

- Insinuaciones sexuales indeseadas—que haya contacto físico o no;
- Pedidos explícitos o implícitos de favores sexuales a cambio de beneficios laborales reales o prometidos tales como evaluaciones favorables, aumentos salariales, promociones, aumentos de beneficios o la permanencia en el puesto;
- Comentarios sexuales o sugestivos, epítetos, bromas y burlas de carácter sexual, referencias escritas o verbales a la sexualidad, chismes acerca de la vida sexual de una persona; comentarios sobre el cuerpo o apariencia de una persona, comentarios acerca de la actividad, las deficiencias o las proezas sexuales de una persona;
- Coqueteos, insinuaciones o propuestas sexuales indeseadas.
- Represalias o amenaza de represalias tras una respuesta negativa a insinuaciones sexuales;
- Miradas lascivas o silbidos indeseados de connotación sexual,
- Contacto físico indeseado, tal como palmadas, apretones, pellizcos, roces contra el cuerpo o gestos orientados a impedir a una persona que se mueva o a cerrarle el paso, o gestos de connotación sexual;
- Exhibición de objetos, imágenes, fotos, historietas o afiches ofensivos o sugestivos;
- Agresión o actos sexuales bajo coacción;
- Envío de textos o imágenes u otro tipo de comunicación inapropiada por medio de celulares, teléfonos inteligentes, Internet, medios sociales u otros aparatos electrónicos.

ANEXO 3: LENGUAJE Y MENSAJES INCLUSIVO

Todas las comunicaciones internas y externas deberían contener un lenguaje inclusivo, es decir, un lenguaje que visibiliza tanto a las mujeres como varones. Se debe respetar la equidad de género considerando ambos sexos, a través del uso de un lenguaje inclusivo, de imágenes y de mensajes que empoderen a ambos sexos. Tomando en cuenta lo siguiente:

1. Visibilizar personas en acción, empoderadas, en control de sus vidas.
2. Tomar en cuenta la visibilización de actores de diferentes edades y de ambos sexos.
3. No victimizar a las y los actores sociales.
4. No especificar roles tradicionales o estereotipar roles de género que expresen desigualdad.
5. Reflejar la diversidad y heterogeneidad en edad, etnia, cultura, físico, orientación sexual, etc.
6. Respetar las normas de inclusión de una perspectiva de género (consultar las políticas de género y el manual de identidad).

Lenguaje inclusivo, no sexista:

PROPUESTA	SE DEBE DECIR:	NO SE DEBE DECIR:
Se prefiere el uso de términos o sinónimos equivalentes. Usa genéricos reales para nombrar un grupo conformado por ambos sexos. Ayuda a representar a grupos mixtos y así no duplicar constantemente el lenguaje.	La población beneficiaria Los pueblos indígenas Las personas agricultoras Las personas con discapacidad La adolescencia La población enferma Personas, gente, vecindarios, comunidad, pueblos, infancia, niñez, juventud, ancianidad, individuo, humanidad, grupo, población, ciudadanía.	Los beneficiarios Los indígenas las pequeñas y los pequeños agricultores Los discapacitados Los adolescentes Los enfermos Los jóvenes Los niños Los ancianos El participante El ciudadano
Uso de términos metonímicos (figura del lenguaje que sustituye el masculino genérico por la profesión que desempeñan, el cargo que ocupan, el lugar, etc.)	La corporación La matrícula La alcaldía	Los corporativos Los matriculados El alcalde
Usar dobles formas, masculino y femenino para destacar o visibilizar.	Las trabajadoras y los trabajadores Damos la bienvenida a las señoras y señores asistentes	Los trabajadores Bienvenidos a todos.
Usar pronombres	Entre quienes reúnan las características Las empleadas y los empleados	Entre los empleado que reúnan las características Los empleados
El orden define poder. Escribir el nombre femenino antes que el nombre masculino.	Las mujeres y los varones, las niñas y los niños	Los varones y las mujeres, los niños y las niñas

PROPUESTA	SE DEBE DECIR:	NO SE DEBE DECIR:
Hacer el mismo trato a varones y mujeres sin asimetrías.	El equipo compuesto por Juan González y Pepa Jiménez	El equipo compuesto Mariano González y Pepita.
Uso excepcional de las barras y paréntesis. Sólo en textos breves no redactados: fichas, formularios.	Socia/o, nuestro/a Sr.(a) Destinatario/a Director(a)	El socio, los nuestros... Sr. Destinatario Director
Evitar el uso de la @ y el "x" Existen otras formulas más adecuadas e incluyentes.	Amigas y amigos Estimadas y estimados	Amig@s, amigxs Estimad@s, estimadx
El término "hombre" no debe utilizarse cuando atañe a toda la población.	La humanidad Los estudios sobre el ser humano El origen de la especie humana	El hombre Los estudios sobre el hombre El origen del hombre
El término "varón" debe utilizarse cuando atañe al sexo masculino: (varón/ mujer)	Los varones y las mujeres	Los hombres y las mujeres