



POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

2016 - 2020

PIURA, MARZO 2016



INDICE

	Página
I. PRESENTACIÓN	3
II. ANTECEDENTES	4
III. PRINCIPIOS ORIENTADORES	5
IV. OBJETIVOS	6
V. ACCIONES	7
ANEXO	11



PRESENTACIÓN

El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (CIPCA) es una organización no gubernamental de desarrollo, fundado el 29 de mayo de 1972.

El CIPCA, es una Obra Social promovida por la Compañía de Jesús. Su accionar está inspirado en la visión prospectiva de la misión de la Compañía en relación a su opción preferente por las personas más desfavorecidas. Su ámbito de intervención se sitúa principalmente en la sierra Piurana pero también en otras provincias.

Bajo ese marco, y a fin de viabilizar lo que se proponen, CIPCA considera importante incorporar como un eje transversal de su trabajo la perspectiva de género, que se traduzca en lineamientos de política que expresen la adopción y puesta en práctica de esta apuesta, no solamente en el plano interno institucional sino y principalmente en el trabajo que realiza con la población objetivo de sus programas y proyectos.

Esta política debe contribuir al logro de mayores niveles de igualdad y equidad de género en el ámbito de trabajo del CIPCA, especialmente en donde actúa directamente con organizaciones y/o grupos a quienes dirige sus acciones. Ello a partir de programas, proyectos, y estudios que deben empezar de la identificación de brechas de género y los factores que las determinan, y con base a ello proponer alternativas concretas para superarlas.

Esta política de género, por su carácter transversal, orientará todas las acciones institucionales del CIPCA y la toma de decisiones de las y los directivos, quiénes se comprometen con su implementación y promoción de procedimientos y acciones necesarias que favorezcan las relaciones igualitarias y equitativas al interior de la institución, para que se incorpore el enfoque de género en todas las dimensiones de su trabajo. Para lo cual deberá emprender procesos sostenidos de capacitación, así como dotar de información y recursos financieros necesarios para asegurar su implementación.



ANTECEDENTES

El CIPCA en el marco del Plan Institucional 2016 – 2021, plantea como objetivo institucional *"Contribuir a la construcción integrada y articulada de la Región Piura y reducción de sus brechas territoriales, impulsando procesos de innovación productiva, social, institucional y ambiental en concertación con actores de nivel local y regional"*.

En el nivel regional se cuenta con la Ordenanza Regional N 176-2009/ GRP-CR, da lineamientos contra el acoso y hostigamiento laboral; Ordenanza Regional N 239-2013/GRP-CR, Aprueba el Programa Regional de Población 2013-2016; Ordenanza Regional N°284-2014/GRP-CR, Aprueba los lineamientos de Transversalización del enfoque de género, en los servicios públicos; Ordenanza Regional 327-2015/ GRP-CR, Crea el Consejo Regional por la Igualdad de género; Resolución Ejecutiva Regional N°666-2015/ GR, Crea la comisión regional de Transversalización del enfoque de género, en los servicios públicos y la Ordenanza Regional N° 346-2016/GRP-CR que aprueba el "Plan Regional de Igualdad de Género 2016-2021".

En el marco normativo nacional, se cuenta con el Plan Nacional de Igualdad de Género (2012-2017). También se cuenta con la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, LIO (2007), el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer (2009-2015) y la Ley 30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Para promover la participación política de las mujeres se tiene la Ley de Cuotas electorales vigente desde el año 1998.

En el marco de la Región Latinoamericana, se tiene la Convención de Belém do Pará (1994) acerca de la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer.

En el marco internacional existen acuerdos relativos a promover la igualdad y equidad de género, entre los que se tiene la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979), el Programa de Acción de El Cairo (1994), la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y la Declaración de los Objetivos del Milenio (2000), en ésta última, el tercero establece que "la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer" constituye una de las metas y una condición fundamental para cumplir los otros siete objetivos.



PRINCIPIOS ORIENTADORES

La presente política de género se sustenta en los siguientes principios y enfoques, los cuales deberán orientar todo el accionar institucional:

- **La equidad de género**, que implica medidas y acciones concretas que acorten las brechas de género para que, mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en el ejercicio de sus derechos, en el acceso y control de los recursos, y en general para el logro de su desarrollo.
- **El respeto a la diversidad cultural**, que implica reconocer que tanto mujeres como hombres son diferentes no sólo por la edad y el nivel socioeconómico, sino por la pertenencia a un grupo étnico, a una cultura y por la ubicación geográfica de procedencia.
- **El empoderamiento**, que implica que tanto mujeres como hombres, toman control sobre sus vidas, establecen sus propias agendas, adquieren destrezas, o reconocen sus propias destrezas y conocimientos, incrementan su autoconfianza, resuelven problemas, tienen la capacidad de optar, tomar decisiones y actuar en función de las mismas. Implica expandir la habilidad de las mujeres de tomar decisiones estratégicas en un contexto en donde esta habilidad les había sido negada anteriormente.

IV.

OBJETIVOS

Para el ámbito externo:

1. Contribuir en la disminución de las brechas de género existentes en el ámbito de acción del CIPCA en el marco del trabajo que realizan las diferentes áreas institucionales.
2. Incidir para la generación de propuestas de políticas públicas locales y regionales con perspectiva de género.
3. Articular alianzas con instituciones afines que trabajen con el enfoque de género y en la promoción del mismo.

Para el ámbito interno:

4. Optimizar las relaciones de género entre mujeres y hombres al interior de la institución y mejorar las prácticas y el clima organizacional con enfoque de género.
5. Incentivar la incorporación y participación de mujeres en los niveles directivos y técnicos del CIPCA.
6. Fortalecer las capacidades del personal en el manejo y aplicación efectiva de conocimientos e instrumentos de género.
7. Asignar los recursos necesarios para la implementación de la política y establecer metas a alcanzar, así como un sistema de seguimiento y evaluación que dé cuenta del proceso de transversalización del enfoque de género en la institución.

A fin de llevar a cabo los objetivos planteados en la Política Institucional de Género se han considerado un conjunto de acciones específicas de trabajo que buscan operativizar esta apuesta.

A continuación, y en función a cada objetivo se plantean algunas acciones específicas. Cabe resaltar que, con ánimos de clarificar el proceso de aplicación de estas acciones, al final del documento, y a modo de anexo, se plantean algunos lineamientos y procedimientos para llevarlo a cabo.

Para el Objetivo 1:

- Identificar y seleccionar aquellas acciones y proyectos institucionales donde sea más viable en el corto plazo implementar y/o potenciar cambios para disminuir brechas de género. En concreto se puede empezar revisando la experiencia del proyecto FO-PROM y los proyectos que trabajan con productoras/es de cacao.
- Que se promuevan intercambios entre proyectos y áreas sobre las lecciones aprendidas desde una perspectiva de género.
- Elaborar en cada uno de los proyectos un diagnóstico del análisis de género de las realidades de las zonas donde se va a trabajar y de acuerdo a los componentes del proyecto. La información servirá para establecer los respectivos indicadores que permitan luego dar cuenta de los cambios y avances.
- Incorporar el análisis e información de género en las acciones de todos los proyectos institucionales; así como la utilización de datos desagregados por sexo. Por ejemplo, diferenciando los beneficios e impactos que traerán estas acciones en la vida de las mujeres y hombres participantes, de igual manera visibilizar la participación diferenciada y contribuciones de mujeres y hombres en estas acciones, brindando estadística diferenciada por sexo.

- Incorporación de la evaluación de género y de la evaluación de impacto de género en todos los proyectos, no exclusivamente en los proyectos para mujeres.
- Contratar especialistas de género para los proyectos que lo requieran.
- Incorporar el análisis e información de género en todos los productos comunicativos de la institución. Haciendo uso de un lenguaje inclusivo, y diferenciando la participación de mujeres y hombres (en cantidad y/o calidad).
- En el marco de los sistemas institucionales de PME (planificación, monitoreo y evaluación), diseñar acciones de monitoreo y seguimiento que permita dar cuenta del cumplimiento de las metas e indicadores de género planteados.

Para el Objetivo 2:

- En base a la identificación de brechas de género y a las propuestas elaboradas, que ya existan, apoyar el diseño de propuestas de políticas con perspectiva de género en los niveles local y/o regional.
- Reconociendo que el CIPCA tiene como fortaleza una amplia experiencia en incidencia política y cuenta con un sistema de planificación y monitoreo de sus proyectos, resulta importante aprovechar este conocimiento para asesorar al gobierno local y regional en procesos de planificación con enfoque de género, de igual manera a la sociedad civil para desarrollar y/o fortalecer capacidades para la incidencia, y cuando sea necesario realizar acciones de incidencia política directamente para que las nuevas propuestas sean adoptadas por las autoridades competentes¹.
- Reforzar la participación institucional en espacios de concertación y planificación regional y local con propuestas institucionales favorables a la equidad de género.

Para el Objetivo 3:

- Elaborar un mapeo de las instituciones de nivel regional y local que trabajen temas afines a CIPCA, en los mismos ámbitos y/o temas afines, que manejen y trabajen desde una perspectiva de género y/o tengan el mandato de hacerlo.

¹ Se refiere a las propuestas de políticas con perspectiva de género.

- Establecer alianzas, con instituciones afines, y planteamientos coincidentes para conseguir la implementación de políticas sensibles a la perspectiva de género.
- Fomentar el intercambio de información y experiencias entre instituciones que aportan a la equidad de género e igualdad de oportunidades.
- Realizar acciones de sensibilización (desde los proyectos que se ejecutan) dirigidas a la ciudadanía en fechas clave como el 8 de marzo (Día internacional de los derechos de la Mujer), 28 mayo día internacional de acción por la salud de las mujeres, 7 de septiembre (Día Día de los Derechos Cívicos de la Mujer), 15 de octubre (día de la mujer rural), 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).

Para el Objetivo 4:

- Revisar los resultados del diagnóstico institucional de género del CIPCA, en cuanto a prácticas, estructura y la cultura institucional vinculadas a las relaciones de género entre mujeres y hombres que laboran en el CIPCA, aprovechando la práctica de contar con espacios de análisis y debate institucionales, como parte de un proceso de sensibilización del personal.
- Promover buenas relaciones interpersonales en un ambiente de trabajo armonioso, en donde mujeres y hombres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, puedan contribuir al cumplimiento de los fines de la ONG.

Para el Objetivo 5:

- Actualizar la normatividad institucional interna de manera que quede explícita la apuesta por un trabajo con equidad de género.
- Formular una estrategia que favorezca la incorporación de más profesionales mujeres en las distintas instancias institucionales, y donde no sea posible contar con su presencia, asegurar que los hombres del equipo sean profesionales sensibles al trabajo con enfoque de género.
- Fijar una meta de incorporación de mujeres profesionales y técnicas en términos de cantidad y tiempo en que se hará².

² La composición mixta (mujeres y hombres) en todos los niveles institucionales es importante para transversalizar la equidad de género, se entiende que es necesario realizar un análisis previo de las funciones y responsabilidades para tomar la decisión de cuándo incorporar más mujeres y en qué funciones. En el diagnóstico institucional de género se observa que hay mayor concentración en áreas administrativas, algo usual en las organizaciones, la idea es que en los otros niveles (directivos y programáticos) también se incorporen mujeres.

- Garantizar que los salarios y prestaciones se otorguen con base en criterios de transparencia e igualdad, a través de una política salarial con enfoque de género.

Para el Objetivo 6:

- Revisar los resultados de diagnóstico referidos a las diferentes concepciones sobre género que maneja el personal y las dificultades instrumentales que sirva como base para establecer prioridades de capacitación.
- Elaborar un programa de capacitación en género y una guía para la transversalización del enfoque de género, considerando el aspecto conceptual y de manejo instrumental para su aplicación en oficina y en los proyectos en campo.
- Incidir para que la perspectiva de género sea incorporada como tema de estudio del Programa de Formación SEPSI.
- Fortalecer lo que se ha avanzado en exploración sobre la situación de las mujeres y las relaciones de género, considerando que Piura es un contexto donde prevalece un fuerte machismo en las relaciones de género entre su población, especialmente rural. De manera que el área de investigación incorpore el tema de relaciones de género y su vinculación con procesos clave de la región (desarrollo de la agroindustria, reconcentración de tierras, descentralización, participación ciudadana, etc.) en su agenda de investigación.
- Revisión e Incorporación del lenguaje inclusivo y de datos desagregados por sexo en todos los productos y materiales técnicos de CIPCA.
- Revisión e incorporación de un lenguaje inclusivo en la página web institucional y las redes sociales.

Para el Objetivo 7:

- Asignar en el presupuesto institucional, los recursos para capacitación del equipo y acciones con equidad de género.
- Incluir en el sistema de planificación monitoreo y evaluación institucional, objetivos, acciones, metas, indicadores y resultados específicos de género.
- Fortalecer las capacidades de los equipos para la incorporación del enfoque de género en la formulación de proyectos.

- Fomentar la conformación de un grupo de soporte interno al trabajo institucional de género, que además cumpla las funciones de vigilar que se de continuidad a este trabajo y el cumplimiento de sus objetivos. Este grupo puede conformarse con las personas más sensibles e interesadas (no sólo mujeres) en el tema pero que debe contar con el respaldo de la dirección institucional y con los recursos y condiciones necesarias.
- Designar a una persona responsable de la implementación del enfoque de género en la institución.
- Considerar en las jornadas de evaluación semestral un espacio para intercambiar el nivel de avance y lecciones aprendidas sobre los temas de género en los proyectos.

ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

A fin de viabilizar la implementación de la Política Institucional de Género se sugiere seleccionar algunas actividades que pueden dar inicio al proceso de la misma. Para ello el CIPCA deberá determinar las metas específicas a alcanzar en cada uno de los objetivos propuestos y el tiempo que empleará para ello, esto será más factible una vez que el personal de CIPCA haya fortalecido sus capacidades en cuanto al manejo del enfoque de género se refiere.

La presentación de las actividades que a continuación se sugiere seleccionar, es secuencial en función de su viabilidad en el corto plazo:

- ❖ **Revisar los resultados del diagnóstico institucional de género del CIPCA en cuanto a prácticas, estructura y la cultura institucional vinculadas a las relaciones de género entre mujeres y hombres que laboran en el CIPCA, aprovechando la práctica de contar con espacios de análisis y debate institucionales, como parte de un proceso de sensibilización del personal. (O4)**

Procedimiento:

- Distribuir el diagnóstico de género al personal de CIPCA para su lectura.
- Organizar un taller en cada área de trabajo para analizar en conjunto las conclusiones del diagnóstico. El objetivo es recoger la opinión de las personas sobre los resultados del diagnóstico y socializar con el personal la intención del CIPCA de contar con una Política de Género, a partir de esta actividad se inicia la sensibilización del personal sobre la transversalización del enfoque de género.

- Incluir el enfoque de género y un lenguaje inclusivo en las políticas e instrumentos de la institución
- Establecer alianzas con Radio Cutivalú y/u otras instituciones para la capacitación del personal de CIPCA y la conducción de las jornadas de reflexión.
- Fortalecer las capacidades de los equipos para la incorporación del enfoque de género en la formulación de proyectos.

- ❖ **Fomentar la conformación de un grupo de soporte interno al trabajo institucional de género, que además cumpla las funciones de vigilar que se dé continuidad a este trabajo y el cumplimiento de sus objetivos. Este grupo puede conformarse con las personas más sensibles e interesadas (no sólo mujeres) en el tema pero que debe contar con el respaldo de la dirección institucional y con los recursos y condiciones necesarias. (O7)**

Procedimiento:

- Desde la dirección ejecutiva institucional se puede convocar a quienes estén interesadas(os) en conformar un grupo interno de soporte al trabajo de transversalización del enfoque de género. Se sugiere considerar que la convocatoria se haga entre quienes han demostrado mayor sensibilidad al tema o a quienes por su trabajo han estado más vinculados al mismo. La conformación de este grupo interno deberá considerar a mujeres y hombres del equipo.
- Promover la equidad de género en la composición del personal y los órganos directivos

- ❖ **Elaborar un programa de capacitación en género considerando el aspecto conceptual y de manejo instrumental para su aplicación en los proyectos en campo. (O6)**

Procedimiento:

- Una vez conformado el grupo de soporte y habiéndose realizado el taller en las áreas, contando con el diagnóstico como insumo, se sugiere contar con alguien especializado en el tema para concordar un programa de capacitación en género; en el diagnóstico se ha recogido información específica que puede guiar los contenidos del programa, el cual puede constar de dos talleres y una jornada de seguimiento, anuales.

Se propone:

- A todo el personal (técnico, secretariado, administración, mantenimiento etc.): Talleres de sensibilización y temas generales sobre género
- A los equipos técnicos de las diferentes áreas: Formación acerca de herramientas de género, situación de las desigualdades y brechas de género en las zonas de intervención, políticas públicas con enfoque de género, presupuestos sensibles al género, el papel de las mujeres en el desarrollo económico y las cadenas productivas etc. Se propone también la socialización de una guía para la transversalización del enfoque de género.
- Al equipo formulador: Formación específica sobre formulación de proyectos con enfoque de género y elaboración de diagnósticos sensibles al género y/o contar con la participación de un/a especialista de género para el diseño de los proyectos.

INDICADORES DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVOS	INDICADORES	RESPONSABLES
Para el ámbito externo:		
1. Contribuir en la disminución de las brechas de género existentes en el ámbito de acción del CIPCA en el marco del trabajo que realizan las diferentes áreas institucionales.	Al 2017, se han elaborado 03 diagnósticos rápidos que identifican las brechas de género en los aspectos y ámbitos de trabajo de la institución.	Directores de Áreas Programáticas: - Gobernabilidad y Gestión Democrática - Investigación y Proyección Regional - Desarrollo Económico Rural
	Al 2017 CIPCA ha formulado una Guía de transversalización del Enfoque de género	Directores de Áreas Programáticas: - Gobernabilidad y Gestión Democrática - Investigación y Proyección Regional - Desarrollo Económico Rural
3. Articular alianzas con instituciones afines que trabajen con el enfoque de género y en la promoción del mismo.	AL 2017, se han concretado alianzas con al menos 06 instituciones de nivel regional (03) y local (03) afines a CIPCA, que trabajan y promueven el enfoque de género, y se ha cumplido con al menos el 60 % de las actividades de promoción del enfoque de género comprometidas en el marco de estas alianzas.	Directores de Áreas Programáticas: - Gobernabilidad y Gestión Democrática - Investigación y Proyección Regional - Desarrollo Económico Rural
Para el ámbito interno:		
4. Optimizar las relaciones de género entre mujeres y hombres al interior de la institución y mejorar las prácticas y el clima organizacional con enfoque de género.	Anualmente, se realizan al menos dos jornadas de análisis y debate para reflexionar sobre prácticas, estructura y cultura institucional vinculadas a las relaciones de género entre mujeres y hombres que laboran en el CIPCA.	- Dirección Ejecutiva - Unidad de Desarrollo Institucional

	En cada año, en las evaluaciones semestrales de la institución, se ha incorporado desde las diferentes áreas la evaluación al cumplimiento de mejoras en las relaciones y prácticas con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Ejecutiva - Unidad de Desarrollo Institucional
5. Incentivar la incorporación y participación de mujeres en los niveles directivos y técnicos del CIPCA.	Al 2017, se ha revisado e incorporado el enfoque de género en 03 de los documentos normativos del CIPCA (ROF, Estatutos, Plan estratégico, Proyecto institucional y Reglamento interno,	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Ejecutiva - Direcciones de Áreas
	Al 2017, el 35 % de trabajadores en la institución son mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Ejecutiva - Direcciones de Áreas
	Al 2017, el 35% de mujeres de la institución ocupan cargos directivos y/o de coordinación	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Ejecutiva - Consejo Ejecutivo
	Al 2017, al menos 03 instrumentos de gestión institucional (Manual de Organización y Funciones - MOF, Reglamento de Organización y Funciones - ROF, Cuadro de Asignación de Personal -CAP) han sido revisados e incorporado el enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección Ejecutiva - Consejo Ejecutivo
6. Fortalecer las capacidades del personal en el manejo y aplicación efectiva de conocimientos e instrumentos de género.	Anualmente, al menos el 25 % de trabajadores de la institución (hombres y mujeres) han asistido a eventos de capacitación (internas y externas) en género.	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Desarrollo Institucional
	Al 2017, el 70% de trabajadores de la institución (hombres y mujeres) capacitados en género, manifiestan un nivel de satisfacción alto sobre la formación recibida en género.	Unidad de Desarrollo Institucional

	AL 2017, CIPCA incluye en su calendario institucional 02 acciones de sensibilización, las mismas que coinciden con fechas del calendario de género.	
7. Asignar los recursos necesarios para la implementación de la política y establecer metas a alcanzar, así como un sistema de seguimiento y evaluación que dé cuenta del proceso de transversalización del enfoque de género en la institución.	Anualmente la institución aprueba un Plan de implementación de la política de género y se le asigna el presupuesto correspondiente.	- Comité Ejecutivo
	Anualmente, el 70% de las actividades del Plan de implementación de la política de género se cumplen.	- Unidad de Desarrollo Institucional



CIPCA



CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y PROMOCIÓN DEL CAMPESINADO - CIPCA