CIPCA

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO 2022-2026

Piura, noviembre 2022

ÍNDICE

Presentación

1. Nuestro compromiso con la igualdad de género
2. Marco de enfoques y principios de la igualdad de género
   2.1. Enfoques
   2.2. Principios
3. Marco contextual y estratégico del Plan Institucional 2022-2026
   3.1. Brechas de género en el Corredor Alto Piura
   3.2. Desafíos en el ámbito externo
   3.3. Orientaciones estratégicas para reducir las brechas y avanzar hacia la igualdad de género en el Corredor Alto Piura
   3.4. Desafíos en el ámbito interno
   3.5. Orientaciones estratégicas para fortalecer el compromiso y la capacidad institucional a favor de la igualdad de género en el ámbito interno
4. Propósito y objetivos generales de la política de igualdad de género
5. Lineamientos y objetivos específicos
6. Disposiciones específicas

Anexos:

Anexo 1: Plan de Acción de la PIG

Anexo 2: Plan de monitoreo y evaluación

Presentación

El Centro de Investigación y Promoción del Campesinado, CIPCA, es una organización no gubernamental de desarrollo con sede en la ciudad de Piura, que fue fundada el 29 de mayo de 1972 a iniciativa de la Compañía de Jesús. A partir del año 2107 CIPCA ha delimitado su ámbito de intervención en el Corredor Alto Piura, manteniendo presencia en el nivel regional.

A lo largo de 50 años de vida institucional CIPCA ha ido perfilando su trabajo y ámbito de acción en respuesta a los cambios significativos en el contexto nacional y regional, y en línea con su opción preferente por las personas socialmente más desfavorecidas, apostando y aportando al desarrollo rural sostenible y a la construcción de sociedades rurales democráticas, justas e inclusivas con protagonismo igualitario entre hombres y mujeres.

La presente política se inscribe en dicha perspectiva y en línea con las orientaciones y lineamientos del Plan Institucional 2022-2026 apunta a la disminución de las desigualdades territoriales, sociales, económicas e institucionales, en las que las desigualdades de género son uno de los factores que colocan a grupos de población en situación de mayor vulnerabilidad y desventaja social, como es el caso de las mujeres y grupos con otras identidades de género.

Esta política expresa el compromiso de CIPCA con el logro de la igualdad de género tanto en el ámbito interno como externo. En el ámbito interno abarca el conjunto de las políticas y normativas institucionales, la estructura organizativa – incluyendo la composición de los equipos directivos, de áreas y de proyectos- y la cultura institucional, es decir, las prácticas internas y las relaciones interpersonales. En el ámbito externo orienta la acción de todo el personal en la atención a los procesos y dinámicas sociales, culturales e institucionales que producen y reproducen la desigualdad entre hombres y mujeres con el fin de promover cambios que incrementen la igualdad de género en los ámbitos y áreas de trabajo.

Su elaboración se ha dado en un proceso participativo entre los meses de marzo y setiembre del presente año 2022, que, contando con facilitación externa, ha involucrado a todo el personal a través de talleres y reuniones presenciales y virtuales. Este proceso ha comprendido el fortalecimiento de conceptos y la reflexión sobre el enfoque de género y la igualdad de género y su aplicación en proyectos, la expresión de puntos de vista y debate en torno al posicionamiento de CIPCA con relación a género, el recojo y análisis de información sobre las brechas de género en el territorio que constituye el ámbito de trabajo de CIPCA, y la formulación y validación de los objetivos a los que apunta la política.

La presente Política Institucional de Género orienta el conjunto de la acción institucional, su implementación compromete a todo el personal, y el equipo directivo tiene especial responsabilidad en asegurar su cumplimiento, para lo cual se ha elaborado un plan de acción y un mecanismo de seguimiento y evaluación.

1. Nuestro compromiso con el logro de la Igualdad de Género

"Si no se introduce la dimensión de género en el desarrollo,
se pone en peligro el propio desarrollo."
PNUD, Informe sobre el Desarrollo Humano 1997.

El presente texto expresa el posicionamiento de CIPCA en materia de género y, particularmente, nuestro compromiso con el logro de la igualdad de género en todas las áreas de la vida de las personas y en todas las dimensiones del desarrollo: social, económico, cultural, ambiental y político institucional. El logro de la igualdad de género es para CIPCA una de las condiciones para hacer realidad *una sociedad justa, inclusiva y democrática*[1] para alcanzar un desarrollo integral y sostenible que apela a las capacidades de resiliencia y solidaridad de las comunidades. Asimismo, está en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 que convoca a todas las naciones y a la sociedad global a "*Lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas*".

Esta visión y compromiso con la igualdad de género involucra a todo el personal en toda la estructura organizativa: directivos, equipos técnicos y equipos de soporte administrativo y comprende tanto el ámbito interno institucional como el ámbito territorial: el Corredor Alto Piura y la Región Piura.

La igualdad de género se sustenta en principios de derechos, justicia, inclusión y respeto a todas las personas sin distinción de sexo, género, edad, raza, origen étnico, apariencia externa, idioma, credo, lugar de nacimiento, condición socioeconómica, situación de discapacidad y cualquier otra condición. Ello implica rechazar toda forma de discriminación y de violencia, fortaleciendo de manera preferencial la capacidad de agencia de las personas más pobres, excluidas y marginadas (Plan Institucional CIPCA 2022-2026) y empoderando a las niñas, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género a fin de alcanzar una real igualdad de derechos y oportunidades de desarrollo; es decir, que todas las personas tengan las mismas condiciones y poder para ejercer sus derechos, acceder y tener control sobre los recursos, participar y decidir en espacios y políticas públicas, aportar y beneficiarse del desarrollo y, sobre todo, decidir sobre sus vidas.

En el territorio esta apuesta nos compromete a sumar esfuerzos y construir alianzas con actores sociales y políticos, al nivel comunitario, local y regional, para reducir las brechas de género, promover el empoderamiento y autonomía de las niñas, las adolescentes, las mujeres y otros grupos de población que sufren discriminación y violencia como las personas de las diversidades sexuales y de género, migrantes, etc., con particular atención a su ejercicio de derecho a la educación, acceso a recursos económicos y productivos, derechos sexuales y reproductivos y a vivir una vida libre de violencia.

[1] Plan Institucional CIPCA 2022-2026, capítulo 6: "Nuestros principios", p.37.

Ello implica realizar una lectura permanente con los actores en cada territorio para desarrollar estrategias pertinentes y eficaces para erradicar los estereotipos y roles tradicionales de género a favor de una corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y un mayor involucramiento de los hombres en tareas reproductivas y de cuidado, promoviendo masculinidades igualitarias y eliminando las barreras que limitan la mayor participación de mujeres en espacios y cargos de toma de decisión.

Nos convoca, asimismo, a impulsar acciones de incidencia con los actores locales, las organizaciones comunitarias, y las organizaciones de mujeres y de personas de las diversidades sexuales y de género, para que el Estado y los actores con competencias de decisión al nivel local, regional y nacional, en tanto sujetos de obligaciones, cumplan con su rol de garantizar el cumplimiento de las normas y políticas de igualdad de género.

En el ámbito interno, el logro de la igualdad de género implica un proceso de fortalecimiento de la capacidad institucional para transversalizar el enfoque de género en la estructura, procedimientos y cultura institucional, así como el fortalecimiento de capacidades y la asignación de recursos humanos, financieros y técnicos necesarios para integrar y aplicar el enfoque de igualdad de género en el análisis del territorio, en la planificación y en la evaluación de nuestros proyectos e iniciativas. Todo el personal de la institución se compromete a desarrollar y sostener prácticas igualitarias en materia de género, como son el uso de lenguaje inclusivo, establecimiento de relaciones basadas en el respeto y la igualdad y no en estereotipos de género, y la asignación de responsabilidades y reconocimiento independientemente del género.

Reconocemos que aún existen temas por debatir al interior de la institución, y que los cambios de creencias y prácticas al interno y al externo son procesos que toman tiempo debido a que forman parte de nuestra socialización, siendo el actual sistema de género imperante “el orden normal de las cosas” para algunas personas; pero el compromiso y la voluntad institucional para abordar estos temas sensibles y emprender los cambios a favor de la igualdad de género está establecida en todas nuestras políticas y herramientas de gestión y expresada en la convicción y decisión de las y los directivos de CIPCA.

2. Marco de enfoques y principios de la igualdad de género

2.1. Enfoques

La política de igualdad de género, en particular[2], se enmarca en los siguientes enfoques:

Derechos humanos

El enfoque basado en derechos humanos (EBDH) es un marco para el proceso y el logro del desarrollo humano, basado en principios, normas y estándares internacionales que obliga a los estados a promover y proteger los derechos de las personas sin distinción de ningún tipo, con el fin de garantizar una vida digna y de bienestar para todas y todos.

Desde los principios de universalidad, igualdad y no discriminación, analiza y busca corregir las prácticas discriminatorias y la distribución injusta de poder que excluye a grupos de personas de los procesos y beneficios del desarrollo y las coloca en situaciones de exclusión, violencia y mayor pobreza.

Igualdad de género

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y una condición para el desarrollo del pleno potencial de todas las personas, y el logro de sociedades democráticas, pacíficas, inclusivas y justas.

La igualdad de género se refiere al disfrute pleno de las mismas oportunidades y derechos para mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género, teniendo particular importancia el derecho a decidir sobre sus vidas.

El logro de la igualdad de género implica poner fin a la discriminación y violencia, en razón de género, que se ejerce en forma desproporcionada hacia las mujeres y personas de otras identidades sexuales y de género; y asegurar las mismas condiciones y oportunidades para participar y tomar decisiones en los procesos de desarrollo de sus comunidades y acceder a recursos para su desarrollo y bienestar.

Interseccionalidad

Es un enfoque que reconoce la suma e interacción de diferentes factores sociales en la construcción de la identidad y las experiencias de las personas, como el género, la edad, la raza, la etnia y la clase social. Estos factores pueden configurar múltiples discriminaciones en la vida de las personas, por lo que son materia de análisis y de formulación de políticas.

Resulta particularmente relevante la integración de los enfoques de género e interseccionalidad para considerar la situación, necesidades y agendas de las mujeres que comparten o no los mismos factores de discriminación.

[2] CIPCA, tal como define en su Plan Institucional 2022-2026, asume, además de los enfoques de derechos y de igualdad de género que aquí se recogen, los enfoques de desarrollo territorial rural, ecología integral, economía social solidaria. Para efectos de la política de igualdad de género, agregamos los enfoques y perspectivas de interseccionalidad e interculturalidad por ser relevantes y pertinentes.

Interculturalidad

Entendiendo la cultura como formas de vida estructuradas por normas y representaciones en determinados contextos y ámbitos territoriales, el género es también parte de dichas normas y representaciones. El enfoque intercultural, por tanto, es indispensable para entender las identidades, relaciones, normas e instituciones, integrando el género como una dimensión de la cultura, reconociendo a la vez la coexistencia de diversas culturas dentro de un mismo territorio en interacciones dinámicas y de mutua influencia.

La integración del enfoque de género en contextos rurales requiere de una actitud comprehensiva de la idiosincrasia de las comunidades, de diálogo horizontal y respeto, identificando aquellas prácticas que son coherente con la dignidad humana y con principios de derechos que favorecen el bienestar y desarrollo igualitario de las personas, de aquellas que generan situaciones de violencia y abuso y refuerzan la desigualdad.

2.2. Principios

La política de igualdad de género se sustenta en los siguientes principios:

- Igualdad de derechos, sin distinción de ningún tipo ni condición social, económica, etnia, raza, apariencia, origen, idioma, credo, edad, sexo, género, situación de discapacidad o de salud.
- Inclusión, valoración positiva de las diferencias individuales y las diversidades de las personas.
- Justicia, con opción preferencial por las personas en situación de pobreza, discriminación y vulnerabilidad.
- Ética del cuidado, valoración de los aportes de las personas, especialmente de las mujeres, en el cuidado y protección de las personas y de los ecosistemas.
- Esperanza y acción para construir sociedades y un mundo justo, inclusivo, democrático, sostenible y pacífico.

3. Marco contextual y estratégico del Plan Institucional CIPCA 2022-2026

Para el período 2022-2026, de acuerdo al Plan Estratégico Institucional, CIPCA tiene como propósito contribuir al desarrollo territorial rural implementando acciones que disminuyan las desigualdades de género, productivas, sociales, organizacionales y ambientales. En estos 50 años de vida institucional CIPCA ha ido perfilando sus líneas de trabajo y delimitando su ámbito de acción en diálogo con los procesos políticos, económicos, sociales y ambientales, respondiendo a las prioridades estratégicas de desarrollo en la región. Así, a partir del año 2017 adopta el enfoque de desarrollo territorial rural y focaliza el Corredor Alto Piura como el ámbito territorial de intervención, manteniendo también su presencia en espacios regionales de Piura.

El Corredor Alto Piura comprende seis distritos, tres pertenecen a la provincia de Huancabamba: Lalaquiz, San Miguel de El Faique y Canchaque; y otros tres a la provincia de Morropón: Buenos Aires, Salitral y San Juan de Bigote. Su población representa el 2.3% del total de la población del departamento (2020) y, a diferencia de lo que ocurre en la región, la población rural sigue siendo significativa, representando el 49% de la población total.

3.1. Brechas de género en el Corredor Alto Piura

La incidencia de la pobreza en el conjunto del Corredor es del 41% (2018) en promedio, y las brechas de género persisten en áreas como el acceso a la educación y grado de estudios concluidos, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro N°1

Porcentaje de población con educación secundaria según sexo en los distritos del Corredor Alto Piura en población mayor de 25 años y brecha de género – Año 2017

Distrito	Población total	Mujeres	Hombres	Brecha
Canchaque	40.2	35.6	44.8	9.2
Lalaquiz	24.7	21.0	28.5	7.5
San Miguel de El Faique	33.7	29.5	38.9	9.4
Buenos Aires	47.9	45.2	50.7	5.5
Salitral	38.3	37.1	39.5	2.4
San Juan de Bigote	33.6	31.8	35.2	3.4

Fuente: INEI 2017. Elaboración propia.

Como puede apreciarse, en todos los casos el porcentaje de mujeres que ha accedido a educación secundaria, en población mayor de 25 años, es menor que el de los varones, presentándose las mayores brechas en los distritos de San Miguel El Faique y Canchaque, con una diferencia de 9.4 y 9.2 puntos porcentuales respectivamente. El promedio menor de años de estudios que presentan las mujeres adultas refleja la preferencia de las familias de priorizar e invertir en la educación de los hijos varones en detrimento de este derecho para las niñas y adolescentes mujeres, y esta situación a la vez les coloca en mayor desventaja en cuanto a acceder a mejores oportunidades laborales y mayores ingresos, impactando negativamente también en otras dimensiones de su desarrollo como en el inicio temprano de relaciones sexuales y el mayor riesgo de embarazo no deseado.

Las mujeres del ámbito del Corredor del Alto Piura también se encuentran en situación de desventaja con respecto a sus pares varones en otras áreas como en el acceso a la tierra y a empleo. En el primer caso, solo el 15% de la superficie agrícola está bajo propiedad de las mujeres[3]; mientras que la tasa de desempleo de la PEA, siendo de 5.9% en total, en el caso de las mujeres llega a representar el 10.6%[4]. El acceso a espacios y cargos de decisión en las organizaciones de productores y otros (como directivas comunales, comités de regantes y JASS) también es mucho más limitado para las mujeres que para los varones. La participación de las mujeres en actividades no remuneradas -como el trabajo doméstico y de cuidado- es una de las expresiones de desigualdad de género y a la vez una barrera importante para limitar su participación en otras actividades que les genere beneficios y oportunidades de desarrollo.

3.2. Desafíos en el ámbito externo

Frente a estas brechas de género en el ámbito del Corredor del Alto Piura, CIPCA ha asumido los siguientes desafíos para el período 2022-2026:

- Posicionar la apuesta y el compromiso con la igualdad de género en el territorio, impulsando el reconocimiento de las mujeres como titulares de derechos y su protagonismo en los procesos de cambio, a la par que los varones, para la reducción de las desigualdades de género que afectan su bienestar y buen vivir.

- Promover el cambio de patrones culturales que reproduce la cultura machista y está a la base de la violencia de género hacia las mujeres y hacia personas de las diversidades sexuales y de género, y de las barreras para el acceso igualitario de las mujeres a recursos y oportunidades de desarrollo y para el ejercicio pleno de sus derechos.

- Incidir ante las autoridades e instituciones competentes para la inclusión del enfoque de igualdad de género y mejora de la calidad de los servicios públicos de salud, educación y saneamiento (agua segura, desagüe y residuos sólidos), atendiendo a las necesidades e intereses específicos de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género según sus condiciones particulares y su curso de vida (niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos y personas adultas mayores).

- Empoderamiento de las organizaciones de mujeres y de organizaciones comunitarias para su participación en espacios de concertación y para su incidencia y vigilancia de políticas que, a la vez que mejoren las condiciones sociales y económicas de la población, se orienten a superar las desigualdades de género existentes en su territorio.

- Incidencia y desarrollo de capacidades de las nuevas autoridades locales y regionales para la formulación e implementación de políticas públicas y planes para la igualdad de género, con la respectiva rendición de cuentas a la ciudadanía sobre grado de cumplimiento y resultados de los mismos.

[3] Fuente: INEI, IV Censo Nacional Agropecuario, año 2012.
[4] Fuente: INEI, XII Censo Nacional de Población, año 2017.

3.3. Orientaciones estratégicas para la reducción de brechas y avanzar hacia la igualdad de género en el Corredor del Alto Piura

Articulaciones

- Fortalecimiento de mesas técnicas, de concertación y plataformas de colaboración pública privada para impulsar políticas públicas, programas y proyectos de educación, atención de la primera infancia, salud sexual y reproductiva, emprendimientos y acceso a crédito, agricultura familiar y sostenibilidad ambiental, que integren el enfoque de igualdad de género.
- Promover una red de articulación con las entidades competentes y vinculadas al sistema de prevención, protección y sanción frente a la violencia de género, como la DEMUNA, CEM, Policía, Juzgados de Paz y de Familia; y con organizaciones de la comunidad como las Rondas Campesinas y Comités de Vigilancia Comunitaria.

Promoción de liderazgos sociales y políticos de las mujeres

- Fortalecimiento de liderazgos de mujeres y sus organizaciones, que favorezca su participación y representación en espacios de concertación y su rol de incidencia y vigilancia de políticas públicas orientadas a reducir brechas e incrementar la igualdad de género.
- Impulsar la inclusión de las mujeres en los procesos de gobernanza como protagonistas e integrantes del "actor territorial colectivo" y su acceso a cargos de representación política.

Gestión comunitaria

- Fomentar el acceso a recursos y toma de decisión de las mujeres sobre recursos productivos y naturales, promoviendo, de ser necesario, la modificación de normas y reglamentos que limitan o impiden, de manera directa o indirecta, el acceso de las mujeres a cargos de representación en las organizaciones comunitarias.
- Visibilizar y valorar el aporte de las mujeres en la conservación y uso de saberes culturales y del patrimonio agro-alimentario.

Promoción de cambios en patrones culturales hacia roles y relaciones igualitarias

- Promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en tareas reproductivas y de cuidado, integrando la economía y la ética del cuidado en los planes de desarrollo, rol al que están vinculadas las mujeres de manera mayoritaria, no solo en el cuidado de personas sino también de los bienes naturales -agua, suelo, bosques- y de la casa común.
- Promover la igualdad de género desde la escuela con niños, niñas y adolescentes para favorecer relaciones igualitarias y su acceso a las mismas oportunidades, contribuyendo así a reducir la cultura machista imperante en el ámbito rural.

Promoción de una cultura de paz y no violencia

- Fortalecer las capacidades de los actores sociales, comunitarios y de la comunidad educativa para promover una cultura de paz y prevenir la violencia de género en el ámbito familiar, educativo, servicios públicos y espacios públicos y comunitarios, con el fin de reducir los índices de violencia hacia las niñas, niños, adolescentes y mujeres.

3.4. Desafíos de CIPCA en el ámbito interno

Para establecer y priorizar los desafíos institucionales en el ámbito interno para el período 2022-2026, se ha considerado los resultados de la autoevaluación del grado de cumplimiento de los objetivos planteados en la PIG 2016-2021 para dicho ámbito, junto con los desafíos planteados en el Plan Institucional CIPCA 2022-2026.

- Lograr que todo el personal de CIPCA, desarrolle competencias en el manejo del enfoque de género, alcanzando claridad conceptual, capacidad procedimental y actitudes favorables a la igualdad de género.

- Incluir el análisis de género y diagnósticos de brechas de género en la lectura permanente del territorio y el mapeo de actores, identificando roles, estereotipos, relaciones de poder y situaciones de desigualdad y desequilibrios de género.

- Incluir en la planificación el desarrollo de estrategias diferenciadas y pertinentes a los diferentes actores y grupos de población desde un enfoque de género e interseccional.

- Incluir en las evaluaciones regulares, la evaluación diferenciada de efectos e impactos según los diferentes actores y grupos de población, con especial atención a los efectos e impactos diferenciados en la situación de mujeres y hombres debido a sus roles y desigual acceso a oportunidades y beneficios.

- Reforzar los vínculos de CIPCA con organizaciones fuertes en el enfoque de género y en el trabajo a favor de los derechos de las mujeres y de las poblaciones de las diversidades sexuales y de género.

- Tener un nivel de desarrollo homogéneo en la comprensión, apropiación e implementación integrada y sin establecer jerarquías, entre los enfoques institucionales: desarrollo territorial rural, ecología integral, economía social solidaria, igualdad de género y derechos, sumando el de interseccionalidad.

- Establecer un mecanismo institucional eficaz para la gestión de la política y su plan de acción, para asegurar su implementación, seguimiento y cumplimiento de metas y compromisos.

3.5. Orientaciones estratégicas para fortalecer el compromiso y capacidad institucional a favor de la igualdad de género en el ámbito interno

Para abordar los desafíos se adoptarán las siguientes orientaciones y lineamientos estratégicos:

- Fortalecer las capacidades de todo el personal institucional en el manejo y aplicación de los conceptos e instrumentos del enfoque de género tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo, a través de procesos de formación y actualización sobre los enfoques de género e interseccionalidad y su aplicación en el análisis, diseño, formulación e implementación de proyectos y en la gestión de procesos administrativos.

- Promover y fortalecer el compromiso de todo el personal con la igualdad de género, desarrollando e incorporando en eventos institucionales espacios de reflexión, promoción y reconocimiento de buenas prácticas a favor de la igualdad de género y el respeto a toda forma de expresión de género.

- Actualizar y adecuar las estrategias institucionales de intervención, desde una perspectiva de mayor impacto y sostenibilidad, adecuándolas a las necesidades y ritmos de la población sujeto, diferenciadas por tipo de actor, género y grupo generacional; y evaluar impactos diferenciados de las intervenciones en la situación de las mujeres, hombres y personas de género no binario, según grupos de edad y otras condiciones particulares.

- Fortalecer la participación de CIPCA en espacios nacionales, regionales y locales de promoción de derechos de las mujeres y de las diversidades sexuales y de género.

- Fortalecer las alianzas y colaboraciones con organizaciones con posicionamiento en materia de género y en derechos de las mujeres y de las diversidades sexuales y de género.

- Promover la realización de estudios y sistematización de la experiencia de CIPCA en la implementación de proyectos, desde un enfoque de género e interseccionalidad.

4. Propósito y objetivos generales de la política de igualdad de género

La política de igualdad de género de CIPCA se propone lograr mayor nivel de equidad e igualdad de género en el plano de nuestra gestión interna y en las comunidades donde desarrollamos nuestros programas y proyectos en todo el ámbito de intervención.

Nos guía la siguiente Visión:

En el Corredor Alto Piura todas las personas, sin ningún tipo de distinción, ejercen y defienden sus derechos, de manera individual y colectiva, asumiendo críticamente la reasignación y resignificación de roles de género y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en tareas de cuidado, en un contexto de condiciones generadas y garantizadas por las autoridades tanto para la denuncia como para la protección, defensa y restitución de derechos.

Para ello, asumimos la siguiente Misión:

Somos y formamos agentes de cambio para la reducción de brechas de género y la construcción de una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas.

4.1. Objetivo al 2026 para el ámbito interno

Fortalecer al CIPCA como una institución con políticas, estructura, competencias, prácticas y cultura que favorecen la igualdad de género, con mecanismos institucionales que previenen y dan respuestas oportunas y justas a situaciones de irrespeto, hostigamiento, acoso, uso de lenguaje sexista y otras expresiones de discriminación de género.

4.2. Objetivo al 2026 para el ámbito externo

Promover e incidir para que actores públicos de la Región y del Corredor Alto Piura, en articulación con organizaciones comunitarias y de mujeres empoderadas, implementen políticas económicas, sociales y ambientales que reduzcan las brechas de género y garanticen los derechos de las mujeres y otros grupos discriminados en razón de género, especialmente el derecho a una vida libre de violencia, derechos sexuales y reproductivos, derechos económicos y sociales, y derecho a participar en la toma de decisiones y la gobernanza en los territorios.

5. Lineamientos y objetivos específicos

5.1. Ámbito interno

Lineamiento 1: Transversalizar el enfoque de igualdad de género en los ejes estratégicos institucionales.

Objetivo 1: Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.

Lineamiento 2: Fortalecer competencias -conceptuales, actitudinales y procedimentales- del personal en el manejo y aplicación de los enfoques de igualdad de género e interseccionalidad.

Objetivo 2: Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.

Lineamiento 3: Promover una cultura de igualdad de género, relaciones igualitarias y de respeto entre el personal, reforzando buenas prácticas de igualdad de género y erradicando estereotipos de género.

Objetivo 3: Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.

Lineamiento 4: Promover igualdad de oportunidades y condiciones de todo el personal para acceder a cargos directivos y técnicos de acuerdo a las competencias y méritos.

Objetivo 4: Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.

5.2. Ámbito externo

Lineamiento 5: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes y jóvenes -mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género- a una educación igualitaria y de calidad.

Objetivo 5: Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.

Lineamiento 6: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género en el ejercicio pleno de su derecho a la salud y bienestar; y su acceso a servicios oportunos y de calidad en salud mental, sexual y reproductiva.

Objetivo 6: Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que vivan una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.

Lineamiento 7: Impulsar articulaciones con actores de sociedad civil, comunitarios y del sector público para reducir la violencia de género y fortalecer el rol de las entidades integrantes del sistema de protección frente a la violencia familiar para reducir las altas tasas de violencia hacia las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.

Objetivo 7: Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.

Lineamiento 8: Fortalecer el ejercicio de derechos económicos, la autonomía económica de las mujeres y su acceso y control a recursos productivos.

Objetivo 8: Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno a las finanzas, crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.

Lineamiento 9: Fomentar el reconocimiento, la participación organizada y liderazgo de las mujeres en la gestión de los ecosistemas, la biodiversidad y el cuidado de la casa común.

Objetivo 9: Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.

Lineamiento 10: Fomentar la igualdad de género en el ejercicio de la ciudadanía y la gobernanza territorial, e incidir en la formulación, implementación y vigilancia de políticas públicas de igualdad de género.

Objetivo 10: Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.

6. Disposiciones específicas

Con el fin de asegurar la implementación de la presente política se ha elaborado un Plan de Acción que define actividades y metas específicas para el cumplimiento de los objetivos. Del mismo modo, se ha formulado un Plan de Monitoreo y Evaluación de la política de igualdad de género para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos. Ambos instrumentos se incluyen como anexos al presente documento.

CIPCA se compromete a difundir la presente política entre su personal y actores vinculados a la institución, impulsando mecanismos de difusión que garanticen el acceso a información sobre su implementación y resultados. Del mismo modo, la institución se compromete a asignar los recursos humanos y financieros adecuados y suficientes para asegurar la implementación de la política y su plan de acción.

De acuerdo al Plan de Monitoreo y Evaluación, se deberá realizar una evaluación anual del grado de implementación de la política y de avance y cumplimiento de las metas establecidas para el logro de los objetivos.

El personal se compromete a asumir los lineamientos de política en su práctica interna y en su trabajo con los grupos de población y otros actores con los que se vincula en razón de su trabajo, incorporando los objetivos según su labor específica.

Anexos

Anexo 1
Plan de Acción
de la
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO
2022-2026

Piura, noviembre del 2022

ÍNDICE

Presentación

7. Estrategias para la acción institucional en materia de género

8. Matriz de objetivos e indicadores

9. Matriz de objetivos, actividades y responsabilidades

Presentación

El presente Plan de Acción de la Política Institucional de Género 2022-2026 de CIPCA, es un instrumento que operacionaliza la política, definiendo objetivos, actividades y metas que deberán implementarse dentro del período de vigencia de la política, y que es materia de monitoreo y evaluación periódica, tal como se establece en el respectivo Plan de Monitoreo y Evaluación de la PIG 2022-2026.

En línea con la política de igualdad de género, el plan de acción se orienta a avanzar de manera intencional y organizada hacia la consecución de mayor igualdad de género en el ámbito interno y externo, planteando acciones concretas que abordan las causas subyacentes de la desigualdad como las barreras culturales e institucionales que normalizan relaciones inequitativas de poder, el ejercicio de violencia hacia niñas, niños, mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género y la exclusión de estos grupos en la toma de decisiones sobre el desarrollo y sobre sus vidas.

El Plan de Acción parte de los lineamientos y objetivos de la política, formulando estrategias y actividades para el logro de los objetivos. Se han formulado indicadores para medir el nivel de logro de los objetivos y se asignan responsabilidades para la implementación de las estrategias y actividades.

1. Estrategias para la acción institucional en materia de género

1.1. Estrategias y actividades para el ámbito interno

Lineamiento 1: Transversalizar el enfoque de igualdad de género en los ejes estratégicos institucionales.

Objetivo 1: Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.

Estrategia 1.1. Fortalecimiento de la estructura organizacional para la igualdad de género con la constitución de una instancia responsable de la implementación de la política de género y su plan de acción, que dependa en línea directa de la dirección ejecutiva.

Actividades:

A.1.1.1. Elaboración de plan de trabajo de la instancia responsable y su plan de seguimiento y evaluación, con su respectivo presupuesto.

A.1.1.2. Reportes anuales del grado de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional, programático y administrativo, con medidas para superar dificultades o limitaciones y avanzar en el proceso de transversalización.

Estrategia 1.2. Desarrollo de instrumentos y mecanismos para evaluar los avances en la transversalización del enfoque de género en todos los niveles y áreas institucionales

Actividades:

A.1.2.1. Elaboración y aplicación de un instrumento que mida el nivel de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional -incluyendo la estructura, las políticas, línea comunicacional y la cultura institucional-, y en las áreas programática y administrativa.

A.1.2.2 Elaboración de diagnósticos de brechas de desigualdad de género como parte de los diagnósticos de todos los programas y proyectos.

A.1.2.3. Formulación de indicadores para reducir brechas de desigualdad de género en todos los proyectos, derivado de los diagnósticos, con su respectivo seguimiento, evaluación y reporte.

Lineamiento 2: Fortalecer competencias -conceptuales, actitudinales y procedimentales- del personal en el manejo y aplicación de los enfoques de igualdad de género e interseccionalidad.

Objetivo 2: Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.

Estrategia 2.1. Desarrollo de capacidades del personal en la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad.

Actividades:

A.2.1.1. Talleres y jornadas anuales de capacitación/actualización con participación de todo el personal en conceptos sobre el enfoque de género, igualdad de género, interseccionalidad y diversidades; y en planificación para la igualdad de género.

A.2.1.2. Talleres anuales sobre estrategias y metodologías para el trabajo con población y actores en los territorios, para abordar la dimensión de género en todos los ejes estratégicos y áreas temáticas.

A.2.1.3. Jornadas anuales de reflexión, balance y lecciones aprendidas sobre resultados de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos.

Lineamiento 3: Promover una cultura de igualdad de género, relaciones igualitarias y de respeto entre el personal, reforzando buenas prácticas de igualdad de género y erradicando estereotipos de género.

Objetivo 3: Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.

Estrategia 3.1. Estímulos y reconocimiento a buenas prácticas en materia de género

Actividades:

A.3.1.1. Elaboración e inclusión de ítems de valoración de actitudes y prácticas relativas a género en los instrumentos de evaluación de desempeño del personal.

A.3.1.2. Acciones de reconocimiento a personal con buenas prácticas relativas a género en eventos institucionales.

Estrategia 3.2. Desarrollo de instrumentos y mecanismos para identificar y sancionar prácticas discriminatorias en género.

Actividades:

A.3.2.1. Elaboración, aplicación y seguimiento de política institucional sobre hostigamiento y otras prácticas ofensivas relativas a género en el ámbito laboral.

A.3.2.2. Recojo, registro y toma de acción frente a testimonios y/o denuncias del personal sobre actos de discriminación, hostigamiento, acoso, maltrato, ofensa o abuso dentro del ámbito laboral, debidamente comprobadas.

Lineamiento 4: Promover igualdad de oportunidades y condiciones de todo el personal para acceder a cargos directivos y técnicos de acuerdo a las competencias y méritos.

Objetivo 4: Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.

Estrategia 4.1. Promoción a cargos directivos, de coordinación y representación a personal según resultados de evaluación de desempeño que incluya, entre otros méritos, la valoración positiva de competencias y prácticas en materia de igualdad de género.

Actividades:

A.4.1.1. Asignación de responsabilidad en la implementación, seguimiento y evaluación anual de la PIG y su Plan de Acción a una instancia institucional con nivel de decisión, que incluya personal, de diversos géneros, con especialización y competencias en el enfoque de igualdad de género.

A.4.1.2. Incorporación del criterio de competencias y buenas prácticas relativas a la igualdad de género en la asignación y evaluación de cargos directivos, de coordinación y de representación institucional.

Estrategia 4.2. Fomento de condiciones favorables para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral para facilitar el acceso y ejercicio de cargos y responsabilidades laborales.

Actividades:

A.4.2.1. Elaboración de norma con medidas específicas: permisos de maternidad y paternidad, contrataciones temporales para reemplazos, espacios para lactancia u otros, para favorecer la conciliación armónica entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.

A.4.2.2. Evaluación de cumplimiento, pertinencia y eficacia de la norma y medidas para conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.2. Estrategias y actividades para el ámbito externo

Lineamiento 5: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes y jóvenes -mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género- a una educación igualitaria y de calidad.

Objetivo 5: Favorecer el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.

Estrategia 5.1. Impulso de la Educación Sexual Integral como parte del derecho a una educación igualitaria y de calidad.

Actividades:

A.5.1.1. Capacitación y asesoría a directores, tutores y docentes en Educación Sexual Integral, prevención de embarazo adolescente y derecho a información completa y segura sobre sexualidad, cuidado y autocuidado.

A.5.1.2. Acciones de difusión e incidencia con la comunidad educativa y organizaciones comunitarias para incluir la ESI en los planes educativos.

Estrategia 5.2. Fortalecimiento de competencias de madres y padres de familia en el ejercicio de su rol de cuidado, afecto y protección desde un enfoque de género.

A.5.2.1. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre estereotipos, identidades y roles de género, y su impacto en la vida y en los proyectos de vida de niñas, niños, y adolescentes mujeres y varones.

A.5.2.2. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre la corresponsabilidad en la crianza, cuidado y protección de hijas e hijos, desde la primera infancia.

Lineamiento 6: Promover el reconocimiento y ejercicio pleno del derecho de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género en el ejercicio pleno de su derecho a la salud y bienestar; y su acceso a servicios oportunos y de calidad en salud mental, sexual y reproductiva.

Objetivo 6: Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que vivan una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.

Estrategia 6.1. Promoción de entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género, en las comunidades.

Actividades:

A.6.1.1. Jornadas de reflexión y capacitación con madres, padres y líderes comunitarios sobre identidad, sexualidad y masculinidades positivas, y su relación con la prevención de violencia y abuso sexual.

A.6.1.2. Campañas para promover que las comunidades sean espacios seguros para las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.

Estrategia 6.2. Fortalecimiento de capacidades de las organizaciones comunitarias y articulaciones para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios en salud.

Actividades:

A.6.2.1. Jornadas con organizaciones comunitarias y organizaciones de mujeres sobre el derecho a la salud, salud mental y salud sexual y reproductiva desde un enfoque de igualdad de género, y su derecho a atención oportuna, respetuosa y de calidad en los servicios de salud comunitarios y locales.

A.6.2.2. Elaboración de agenda, plan de incidencia local y regional para la vigilancia de políticas y servicios en salud mental y en salud sexual y reproductiva.

Lineamiento 7: Impulsar articulaciones con actores de sociedad civil, comunitarios y del sector público para reducir la violencia de género y fortalecer el rol de las entidades integrantes del sistema de protección frente a la violencia familiar para reducir las altas tasas de violencia hacia las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.

Objetivo 7: Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.

Estrategia 7.1. Articulaciones con actores de sociedad civil, comunitarios y del sector público para la vigilancia de políticas públicas y servicios de atención a la violencia de género.

Actividades:

A.7.1.1. Participación de CIPCA en mesas de concertación, mesas temáticas e instancias multisectoriales sobre igualdad de género, derechos, diversidad y prevención de violencia basada en género.

A.7.1.2. Capacitación y asesoría a operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar: DEMUNA, CEM, Policía (Comisaría, UPE), Fiscalía de Familia, Juzgado de Familia y Juzgado de Paz, sobre violencia basada en género y atención de calidad.

Estrategia 7.2. Fortalecimiento de capacidades de actores comunitarios para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios en atención a violencia de género.

A.7.1.2. Capacitación y asesoría a líderes comunitarios y líderes mujeres sobre políticas y normas de prevención, protección y atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género; y sobre el sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar.

A.7.1.3. Capacitación y asesoría a líderes comunitarios y líderes mujeres sobre estrategias de articulación y de incidencia para colocar el tema de la violencia de género como prioridad en las agendas locales y regional y elaboración de planes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios de protección y atención a la violencia.

Lineamiento 8: Fortalecer el ejercicio de derechos económicos, la autonomía económica de las mujeres y su acceso y control a recursos productivos.

Objetivo 8: Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno a las finanzas, crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.

Estrategia 8.1. Fortalecimiento de capacidades de las mujeres en la gestión productiva, ambiental, organizativa y asociativa.

Actividades:

A.8.1.1. Capacitación sobre producción agrícola, buenas prácticas agroecológica y seguridad alimentaria con participación paritaria de mujeres y hombres, destacando los roles y aportes de las mujeres en la agricultura familiar.

A.8.1.2. Capacitación y asesoría a mujeres productoras en gestión productiva, administrativa y empresarial de asociaciones de agricultura familiar.

Estrategia 8.2. Promoción del acceso igualitario o equitativo de mujeres y hombres a recursos productivos y financieros, y a mercados.

Actividades:

A.8.2.1. Asesoría especializada a mujeres productoras para participación en fondos concursables y acceso a crédito y tecnología.

A.8.2.2. Asesoría y acompañamiento a organizaciones de mujeres productoras para acceso a mercados para sus productos.

Lineamiento 9: Fomentar el reconocimiento, la participación organizada y liderazgo de las mujeres en la gestión de los ecosistemas, la biodiversidad y el cuidado de la casa común.

Objetivo 9: Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.

Estrategia 9.1. Fortalecimiento de capacidades y liderazgo de mujeres en la gestión del agua

Actividades:

A.9.1.1. Capacitación en liderazgo y gestión de organizaciones de agua y saneamiento: JASS, comités de regantes, etc., y promoción del acceso de mujeres a cargos directivos.

A.9.1.2. Capacitación y asesoría a directivos de organizaciones de agua y riego sobre gestión sostenible de recursos hídricos y de los ecosistemas, destacando los roles, saberes y aportes de las mujeres y la importancia de su inclusión en la toma de decisiones.

Lineamiento 10: Fomentar la igualdad de género en el ejercicio de la ciudadanía y la gobernanza territorial, e incidir en la formulación, implementación y vigilancia de políticas públicas de igualdad de género.

Objetivo 10: Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.

Estrategia 10.1. Empoderamiento de mujeres, personas de las diversidades sexuales, de género y étnica, y personas con discapacidad, para su ejercicio ciudadano.

Actividades:

A.10.1.1. Capacitación en liderazgo y ciudadanía con enfoque de género e interseccionalidad con participación de mujeres, personas de las diversidades sexuales, de género, étnica, jóvenes, personas con discapacidad.

A.10.1.2. Foros anuales de intercambio de experiencias y aprendizajes con mujeres líderes de la región y de otras regiones, en la gestión pública al nivel local, regional, y en la gestión comunitaria.

A.10.1.3. Evento regional sobre ciudadanía, género y diversidades, con participación de líderes adolescentes, jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes, LGTBI, personas con discapacidad.

Estrategia 10.2. Fortalecimiento de capacidades y alianzas con sector público para implementación de políticas públicas para la igualdad de género

Actividades:

A.10.2.1. Formación especializada sobre marco normativo nacional y regional para la transversalización en las políticas públicas y la gestión pública con especialistas nacionales y experiencias internacionales, dirigido a autoridades y funcionario/as de gobierno regional, municipalidades y organismos públicos descentralizados, con valor oficial.

A.10.2.2. Evento con autoridades y funcionaria/os de gobiernos locales, regional, y organismos públicos descentralizados, con líderes comunitarios, líderes mujeres y representantes de grupos diversos, sobre políticas públicas y derechos en salud mental, salud sexual y reproductiva, educación de calidad y vida sin violencia.

2. Matriz de objetivos e indicadores

2.1. Ámbito interno

Objetivos	Indicadores
O.1. Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.	O.1.I.1. 100% de proyectos incluyen información de brechas de género en sus diagnósticos, incorporando factores de interseccionalidad.
	O.1.I.2. 100% de proyectos incluyen en sus evaluaciones el impacto de sus intervenciones en mujeres y hombres, de manera diferenciada.
O.2. Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.	O.2.I.1. 70% del personal técnico ha adquirido competencias para incluir el enfoque de género y de interseccionalidad en el análisis del contexto y en la formulación, implementación y evaluación de proyectos.
	O.2.I.2. 70% de personal técnico aplica herramientas de análisis diferenciado por género para orientar las estrategias de trabajo con la población.
O.3. Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.	O.3.I.1. 80% de personas consultadas identifican mejoras en las relaciones al interior de la institución y reconocen la instalación de prácticas más igualitarias entre mujeres y hombres.
	O.3.I.2. 70% de personas consultadas tienen una percepción positiva sobre las medidas tomadas en la institución frente a malas prácticas relativas a género, como bromas sexistas, lenguaje sexista y/o conductas irrespetuosas.
O.4. Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.	O.4.I.1. Número equitativo de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que ocupan cargos directivos.
	O.4.I.2. Porcentaje equitativo de mujeres, hombres personas de las diversidades sexuales y de género, que participan en representación de CIPCA en espacios interinstitucionales al nivel local, regional y nacional.

2.2. Ámbito externo

Objetivos	Indicadores
O.5. Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.	O.5.I.1. 30% de escuelas con intervención de CIPCA, implementan la educación sexual integral.
	O.5.I.2. 50% de estudiantes de escuelas con intervención de CIPCA, tienen conocimientos y actitud crítica sobre estereotipos de género relativos a identidad, roles y relaciones.
O.6. Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que vivan una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.	O.6.I.1. 30% de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas no binarias expresan haber recibido respuesta adecuada a su demanda de atención psicológica o soporte socio emocional cuando lo han requerido.
	O.6.I.2. 40% de adolescentes, jóvenes y personas adultas consultadas expresan haber recibido atención adecuada y oportuna en los servicios de salud sexual y reproductiva.
O.7. Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.	O.7.I.1. 20% de operadores son reconocidos por brindar atención oportuna y respetuosa a las personas que acuden a los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y de género.
	O.7.I.2. 45% de personas consultadas expresan haber recibido atención oportuna y respetuosa sin distinción de sexo, género, edad, u otro factor de discriminación.
O.8. Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno al crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.	O.8.I.1. Incremento en 30% de mujeres que participan en las asambleas y espacios de toma de decisión sobre crédito, agua, tierra, producción y agricultura familiar.
	O.8.I.2. Incremento del 20% en el número de mujeres que participan en cargos en organizaciones vinculadas al uso y gestión de crédito, agua, tierra, agua, producción y agricultura familiar.

O.9. Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.	O9.I.1. Incremento del 20% en el número de mujeres que integran los comités directivos de organizaciones vinculadas a la gestión del agua y a la gestión ambiental.
O.10. Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.	O.10.I.1. Incremento de 40% de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que han sido capacitadas y manejan herramientas para la incidencia y vigilancia de políticas públicas para la igualdad de género.
	O.10.I.2. Incremento de 20% de representantes mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género que participan de manera activa y sostenida en espacios de concertación local y regional que son apoyados por CIPCA.

3. Matriz de objetivos, actividades y responsables[5]

3.1. Ámbito interno

Objetivos	Actividades	Responsable
O.1. Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.	A.1.1.1. Elaboración de plan de trabajo de la instancia responsable, plan de seguimiento y evaluación, y su respectivo presupuesto.	
	A.1.1.2. Reportes anuales del grado de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional, programático y administrativo, con medidas para superar dificultades o limitaciones y avanzar en el proceso de transversalización.	
	A.1.2.1. Elaboración y aplicación de un instrumento que mida el nivel de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional -incluyendo la estructura, las políticas, línea comunicacional y la cultura institucional-, y en las áreas programática y administrativa.	
	A.1.2.2 Elaboración de diagnósticos de brechas de desigualdad de género como parte de los diagnósticos de todos los programas y proyectos.	
	A.1.2.3. Formulación de indicadores para reducir brechas de desigualdad de género en todos los proyectos, derivados de los diagnósticos, con su respectivo seguimiento, evaluación y reporte.	

[5] Las instancias institucionales responsables serán designadas por la dirección institucional y la UDI.

O.2. Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.	A.2.1.1. Talleres y jornadas anuales de capacitación/actualización con participación de todo el personal en conceptos sobre el enfoque de género, igualdad de género, interseccionalidad y diversidades; y en planificación para la igualdad de género.	
	A.2.1.2. Talleres anuales sobre estrategias y metodologías para el trabajo con población y actores en los territorios, para abordar la dimensión de género en todos los ejes estratégicos y áreas temáticas.	
	A.2.1.3. Jornadas anuales de reflexión, balance y lecciones aprendidas sobre resultados de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos.	
O.3. Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.	A.3.1.1. Elaboración e inclusión de ítems de valoración de actitudes y prácticas relativas a género en los instrumentos de evaluación de desempeño del personal.	
	A.3.1.2. Acciones de reconocimiento a personal con buenas prácticas relativas a género en eventos institucionales.	
	A.3.2.1. Elaboración, aplicación y seguimiento de política institucional sobre hostigamiento y otras prácticas ofensivas relativas a género en el ámbito laboral.	
	A.3.2.2. Recojo, registro y toma de acción frente a testimonios y/o denuncias del personal sobre actos de discriminación, hostigamiento, acoso, maltrato, ofensa o abuso dentro del ámbito laboral, debidamente comprobadas.	

O.4. Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.	A.4.1.1. Asignación de responsabilidad en la implementación, seguimiento y evaluación anual de la PIG y su Plan de Acción a una instancia institucional con nivel de decisión, que incluya personal, de diversos géneros, con especialización y competencias en el enfoque de igualdad de género.	
	A.4.1.2. Incorporación del criterio de competencias y buenas prácticas relativas a la igualdad de género en la asignación y evaluación de cargos directivos, de coordinación y de representación institucional.	
	A.4.2.1. Elaboración de norma con medidas específicas: permisos de maternidad y paternidad, contrataciones temporales para reemplazos, espacios para lactancia u otros, para favorecer la conciliación armónica entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.	
	A.4.2.2. Evaluación de cumplimiento, pertinencia y eficacia de la norma y medidas para conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	

3.2. Ámbito externo

Objetivos	Actividades	Responsable
O.5. Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.	A.5.1.1. Capacitación y asesoría a directores, tutores y docentes sobre la Educación Sexual Integral y su relación con la prevención de embarazo adolescente y retraso en el inicio de relaciones sexuales.	
	A.5.1.2. Acciones de difusión e incidencia con la comunidad educativa y organizaciones comunitarias para incluir la ESI en los planes educativos.	
	A.5.2.1. Jornadas de reflexión y capacitación con madres, padres y líderes comunitarios sobre estereotipos, identidades y roles de género, y su	

	impacto en la vida y en los proyectos de vida de niñas, niños, y adolescentes mujeres y varones.	
	A.5.2.2. Jornadas de reflexión y capacitación con madres, padres y líderes comunitarios sobre la corresponsabilidad en la crianza, cuidado y protección de hijas e hijos, desde la primera infancia.	
O.6. Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que vivan una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.	A.6.1.1. Jornadas de reflexión y capacitación con madres, padres y líderes comunitarios sobre identidad, sexualidad y masculinidades positivas, y su relación con la prevención de violencia y abuso sexual.	
	A.6.1.2. Campañas para promover que las comunidades sean espacios seguros para las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.	
	A.6.2.1. Jornadas con organizaciones comunitarias y organizaciones de mujeres sobre el derecho a la salud, salud mental y salud sexual y reproductiva desde un enfoque de igualdad de género, y su derecho a atención oportuna, respetuosa y de calidad en los servicios de salud comunitarios y locales.	
	A.6.2.2. Elaboración de agenda, plan de incidencia local y regional para la vigilancia de políticas y servicios en salud mental y en salud sexual y reproductiva.	
O.7. Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de	A.7.1.1. Participación de CIPCA en mesas de concertación, mesas temáticas e instancias multisectoriales sobre igualdad de género, derechos, diversidad y prevención de violencia basada en género.	
	A.7.1.2. Capacitación y asesoría a operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar: DEMUNA, CEM, Policía (Comisaría, UPE), Fiscalía de Familia, Juzgado de Familia y Juzgado de Paz,	

las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.	sobre violencia basada en género y atención de calidad.	
	A.7.2.1. Capacitación a líderes comunitarios y líderes mujeres sobre políticas y normas de prevención, protección y atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género; y sobre el sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar.	
	A.7.2.2. Capacitación y asesoría a líderes comunitarios y líderes mujeres sobre estrategias de articulación y de incidencia para colocar el tema de la violencia de género como prioridad en las agendas locales y regional y elaboración de planes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios de protección y atención a la violencia.	
O.8. Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno al crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.	A.8.1.1. Capacitación sobre producción agrícola, buenas prácticas agroecológica y seguridad alimentaria con participación paritaria de mujeres y hombres, destacando los roles y aportes de las mujeres en la agricultura familiar.	
	A.8.1.2. Capacitación con mujeres productoras en gestión productiva, administrativa y empresarial de asociaciones de agricultura familiar.	
	A.8.2.1. Asesoría especializada a mujeres productoras para participación en fondos concursables y acceso a crédito y tecnología.	
	A.8.2.2. Asesoría y acompañamiento a organizaciones de mujeres productoras para acceso a mercados para sus productos.	
O.9. Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.	A.9.1.1. Capacitación en liderazgo y gestión de organizaciones de agua y saneamiento: JASS, comités de regantes, etc., y promoción de su acceso a cargos directivos.	

	A.9.1.2. Capacitación a directivos de organizaciones de agua y riego sobre gestión sostenible de recursos hídricos y de los ecosistemas, destacando los roles, saberes y aportes de las mujeres y la importancia de su inclusión en la toma de decisiones.	
O.10. Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.	A.10.1.1. Capacitación en liderazgo y ciudadanía con enfoque de género e interseccionalidad con participación de mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género, jóvenes, personas de pueblos indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad.	
	A.10.1.2. Foros anuales de intercambio de experiencias y aprendizajes con mujeres líderes de la región y de otras regiones, en la gestión pública al nivel local, regional, y en la gestión comunitaria.	
	A.10.1.2. Evento regional anual (a partir del 2023) sobre ciudadanía, género y diversidades, con participación de líderes adolescentes, jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes, LGTBI, personas con discapacidad.	
	A.10.2.1. Formación especializada sobre marco normativo nacional y regional para la transversalización en las políticas públicas y la gestión pública con especialistas nacionales y experiencias internacionales, dirigido a autoridades y funcionario/as de gobierno regional, municipalidades y organismos públicos descentralizados, con valor oficial.	
	A.10.2.2. Evento con autoridades y funcionaria/os de gobiernos locales, regional, y organismos públicos descentralizados, con líderes comunitarios, líderes mujeres y representantes de grupos diversos, sobre políticas públicas y derechos en salud mental, salud sexual y reproductiva, educación de calidad y vida sin violencia.	

CIPCA

Anexo 2
Plan de Monitoreo
de la
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO
2022-2026

Presentación

El presente documento es parte de los documentos y herramientas institucionales producidas por CIPCA como expresión de su compromiso con el logro de la igualdad de género en el ámbito institucional interno y en su trabajo de desarrollo en el ámbito del Corredor Alto Piura y la región Piura. En este sentido, conforma un conjunto con el documento de Política Institucional de Género (PIG) para el período 2022-2026 y su Plan de Acción.

El Plan de Monitoreo y Evaluación se enmarca en los lineamientos y objetivos de la PIG 2022-2026, y establece los criterios, procedimientos y herramientas para el seguimiento al cumplimiento de los objetivos y las actividades del Plan de Acción de la PIG, para lo cual se centra en los indicadores y metas establecidas para el período de 2022-2026. Teniendo en cuenta que el primer año (2022) ha estado dedicado al proceso de actualización, elaboración y validación participativa -esto último con actoras y actores del ámbito territorial, además del personal de todas las instancias del CIPCA que ha participado en todo el proceso-, el seguimiento, monitoreo y evaluación se implementará a partir del segundo año, siendo parte de los procesos de monitoreo y evaluación institucionales regulares.

Este documento contiene, en primer término, los criterios de evaluación en el marco del enfoque de género integrado de manera indivisible con todos los enfoques institucionales, con atención particular a los enfoques de derechos, de interseccionalidad e intercultural y en función del logro de la igualdad de género. En segundo término, presenta las matrices de objetivos, indicadores con las metas o valores esperados, y los medios de verificación de su cumplimiento. En la tercera sección se presenta la matriz de actividades con las metas. En tercer término, presenta las matrices de monitoreo anual para el nivel de los resultados y de las actividades, respectivamente. Este último instrumento se encuentra en un archivo Excel independiente, pero es parte de este plan.

1. Monitoreo y evaluación: criterios desde el enfoque de género

1.1. Criterios

Incorporar la perspectiva de género en la planificación, monitoreo y evaluación, tanto en el ámbito interno institucional como en la acción institucional y en cada uno de los proyectos, implica considerar la situación -necesidades, intereses, capacidades y barreras- de las personas en tanto sus roles y posición social asignados por el género, integrado con otras variables y factores de diferenciación como la edad, la raza, etnia, condición socioeconómica, lugar de residencia, condición de discapacidad, etc.; incorporar medidas e impulsar procesos que busquen reducir los desequilibrios y desigualdad de género y evaluar los efectos de las intervenciones en las personas según estos factores de diferenciación.

Establecidos en la PIG y en su Plan de Acción los objetivos y las acciones orientados a avanzar hacia la igualdad de género, el monitoreo y la evaluación se centran en el *seguimiento y medición de los indicadores* de reducción de brechas de género e incremento de igualdad en los procesos y ámbitos interno y externo.

Además, la evaluación examinará y aplicará los siguientes criterios:

- La *pertinencia y efectividad de las estrategias* desarrolladas teniendo en cuenta el contexto institucional y los contextos en los territorios.
- La *participación activa de las personas, grupos y actores involucrados,* asegurando que todas las personas estén representadas en los procesos de consulta, atendiendo al género: mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género.
- Los *factores favorecedores y los limitantes o barreras* que tienen las personas para participar activa y sostenidamente, en razón de sus roles de género y su capacidad de decisión y ejercicio de libertad, y en qué medida se han tomado en cuenta en las actividades y procesos impulsados.
- Los aspectos relativos a la naturaleza de *las relaciones* entre las personas, grupos y comunidades, atendiendo a las relaciones de poder determinadas por el género cruzado con otros factores como cargos de autoridad, sector socioeconómico, etc.
- Las *oportunidades de desarrollo* que se han brindado y ampliado para los grupos especialmente discriminados en razón de sexo y de género.
- Los *efectos,* tanto positivos como negativos, esperados y no esperados, diferenciados por sexo y géneros.

1.2. Aplicación y frecuencia

En concordancia con lo planteado en los lineamientos de la política institucional de género (PIG 2022-2026), se espera que se conforme una instancia responsable de impulsar y realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de la aplicación de la política y su plan de acción. Dicha instancia, por lo tanto, elaborará su plan de trabajo y el plan de operacionalización del monitoreo y la evaluación.

La instancia organizará los procesos de monitoreo y evaluación, pero las tareas podrán ser realizadas por el conjunto del personal, según su ubicación y responsabilidades. En

esta línea, es importante asegurar que la mirada de quienes registran y realicen tareas de monitoreo y evaluación asuma y el enfoque y los criterios de género; en este sentido, es importante que estas tareas cuenten con guías específicas, y que se generen espacios colectivos para la revisión de los resultados del monitoreo y de las evaluaciones, incorporando las diferentes miradas y avanzando a partir de ahí a una mayor y mejor comprensión del enfoque de género y una apropiación y compromiso con la igualdad de género.

La frecuencia de la evaluación es anual y se desarrollará una evaluación global al término del período, la misma que deberá contar con un diseño específico, y que esté articulada al proceso de actualización de la política para un siguiente período. La frecuencia del monitoreo la establecerá la instancia responsable.

Todos estos procesos contarán con el presupuesto y recursos requeridos.

2. Matriz de objetivos, indicadores y medios de verificación

2.1. Ámbito interno

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación
O.1. Integrar el análisis de las desigualdades de género y metas de reducción de brechas de desigualdad de género en los diagnósticos, objetivos, indicadores, estrategias y líneas de acción en todos los ejes estratégicos institucionales y proyectos.	O.1.I.1. 100% de proyectos incluyen información sobre brechas de género en sus diagnósticos, incorporando factores de interseccionalidad.	Documentos de proyectos. Diseños de diagnósticos y/o líneas de base de proyectos. Informes de resultados de levantamiento de información en los territorios.
	O.1.I.2. 100% de proyectos incluyen en sus evaluaciones el impacto de sus intervenciones en mujeres y hombres, de manera diferenciada.	Tdr de evaluaciones de medio término y finales de proyectos. Indicadores de los proyectos. Informes de evaluación anual y de fin de proyecto.
O.2. Fortalecer la capacidad del personal en la aplicación de criterios, conceptos y herramientas del enfoque de igualdad de género e interseccionalidad en el trabajo con los grupos de población y actores en el territorio.	O.2.I.1. 70% del personal técnico ha adquirido competencias para incluir el enfoque de género y de interseccionalidad en el análisis del contexto y en la formulación, implementación y evaluación de proyectos.	Informes y reportes de trabajo elaborados por personal técnico de los proyectos. Resultados sistematizados de pruebas de entrada y de salida de capacitaciones.
	O.2.I.2. 70% de personal técnico aplica herramientas de análisis diferenciado por género para orientar las estrategias de trabajo con la población.	Informes anuales de proyectos. Reportes de trabajo de campo del personal.
O.3. Mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución con el incremento de prácticas de equidad e igualdad de género.	O.3.I.1. 80% de personas consultadas identifican mejoras en las relaciones al interior de la institución y reconocen la instalación de prácticas más igualitarias entre mujeres y hombres.	Resultados de aplicación de encuestas anuales al personal sobre dinámicas y relaciones intra institucionales. Fichas de evaluación de desempeño.
	O.3.I.2. 70% de personas consultadas tienen una percepción positiva sobre las medidas tomadas en la institución frente a malas prácticas relativas a género, como bromas sexistas, lenguaje sexista y/o conductas irrespetuosas.	Informes de medidas tomadas por la instancia respectiva respecto a conductas discriminatorias o irrespetuosas reportadas y verificadas. Resultados de encuestas anuales al personal.

O.4. Asegurar el acceso igualitario y equitativo de todo el personal, sin distinción de sexo y de género, a cargos directivos, de coordinación y de representación del CIPCA, según sus competencias y méritos.	O.4.I.1. Número equitativo de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que ocupan cargos directivos.	Cuadro orgánico de instancias directivas
	O.4.I.2. Porcentaje equitativo de mujeres, hombres personas de las diversidades sexuales y de género, que participan en representación de CIPCA en espacios interinstitucionales al nivel local, regional y nacional.	Actas de reuniones de espacios interinstitucionales. Listas de participantes en espacios interinstitucionales. Comunicaciones de designación de representación institucional.

2.2. Ámbito externo

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación
O.5. Fomentar el acceso de niñas, niños, adolescentes y jóvenes a una educación sexual integral y a una educación igualitaria y de calidad, libre de estereotipos de género.	O.5.I.1. 30% de escuelas con intervención de CIPCA implementan la educación sexual integral.	Informes anuales de proyecto sobre educación. Testimonios de estudiantes.
	O.5.I.2. 50% de estudiantes de escuelas con intervención de CIPCA tienen conocimientos y actitud crítica sobre estereotipos de género relativos a identidad, roles y relaciones.	Resultados de encuesta a la misma muestra de estudiantes al segundo año y al cuarto año del período del plan.
O.6. Promover entornos seguros para niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género con el fin de que disfruten de una sexualidad segura y accedan a servicios de salud mental y de salud sexual y reproductiva, oportunos, de calidad y con pertinencia cultural.	O.6.I.1. 30% de niñas, niños, adolescentes, mujeres, hombres y personas de género no binario expresan haber recibido respuesta adecuada a su demanda de atención psicológica o soporte socio emocional cuando lo han requerido.	Resultados de encuesta a muestra de población del ámbito al segundo y cuarto año del período del plan.
	O.6.I.2. 40% de adolescentes, jóvenes y personas adultas consultadas expresan haber recibido atención adecuada y oportuna en los servicios de salud sexual y reproductiva.	Resultados de encuesta a muestra de población usuaria de los servicios de salud del ámbito al segundo y cuarto año del período del plan.
O.7. Fortalecer las competencias de operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y violencia de género, que apunten a la modificación	O.7.I.1. 20% de operadores son reconocidos por brindar atención oportuna y respetuosa a las personas que acuden a los servicios del sistema de protección frente a la violencia familiar y de género.	Resultados de consulta realizada a personas usuarias de los servicios del sistema de protección al segundo y cuarto año del período del plan. Testimonios de operadores.

de comportamientos y actitudes discriminatorias de género, asegurando una atención respetuosa, oportuna y eficaz, con énfasis en la protección de las niñas, niños, adolescentes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género en situación de mayor vulnerabilidad frente a la violencia.	O.7.I.2. 45% de personas consultadas expresan haber recibido atención oportuna y respetuosa sin distinción de sexo, género, edad, u otro factor de discriminación.	Resultados de consulta realizada a personas usuarias de los servicios del sistema de protección al segundo y cuarto año del período del plan.
O.8. Incrementar el acceso a recursos productivos y toma de decisiones de las mujeres en torno al crédito, agua, tierra, agricultura familiar y seguridad alimentaria.	O.8.I.1. Incremento en 30% de mujeres que participan en las asambleas y espacios de toma de decisión sobre crédito, agua, tierra, producción y agricultura familiar.	Entrevistas a mujeres en el segundo y último año del período del plan. Entrevistas a líderes de organizaciones en el segundo y último año del período del plan.
	O.8.I.2. Incremento del 20% en el número de mujeres que participan en cargos en organizaciones vinculadas al uso y gestión de crédito, agua, tierra, agua, producción y agricultura familiar.	Listas de las directivas de organizaciones y asociaciones de productoras y productores, actualizadas según período de gestión.
O.9. Fortalecer el liderazgo y toma de decisiones de las mujeres en la conservación, protección y recuperación de ecosistemas.	O.9.I.1. Incremento del 20% en el número de mujeres que integran los comités directivos de organizaciones vinculadas a la gestión del agua y a la gestión ambiental.	Listas de las directivas de organizaciones vinculadas a la gestión del agua (JASS, Comités de Regantes), y comisiones ambientales, actualizadas según período de gestión.
O.10. Fortalecer la participación organizada de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género y la inclusión de sus agendas en los procesos de concertación, incidencia, vigilancia y gobernanza territorial.	O.10.I.1. Incremento de 40% de mujeres, hombres y personas de las diversidades sexuales y de género que han sido capacitadas y manejan herramientas para la incidencia y vigilancia de políticas públicas para la igualdad de género.	Pruebas de entrada y de salida de conocimientos adquiridos en actividades de capacitación sobre herramientas para incidencia y vigilancia. Informes anuales de actividades de incidencia y vigilancia de políticas públicas.
	O.10.I.2. Incremento de 20% de representantes mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género que participan de manera activa y regular en espacios de concertación local y regional.	Actas y acuerdos de mesas de concertación y otros espacios Agendas y planes anuales de espacios de concertación.

3. Matriz de actividades y metas para todo el período[6]

Ámbito interno			
Actividades	**Año 1 (2022) Línea de Base**	**Meta anual**	**Meta al 2026**
A.1.1.1. Elaboración de plan de trabajo de la instancia responsable, plan de seguimiento y evaluación, y su respectivo presupuesto.	0 plan de trabajo 0 plan de seguimiento y evaluación 0 presupuesto	01 plan de Trabajo 01 plan de SE 01 presupuesto	04 planes anuales 04 planes SE 04 presupuestos
A.1.1.2. Reportes anuales del grado de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional, programático y administrativo, con medidas para superar dificultades o limitaciones y avanzar en el proceso de transversalización.		01 reporte administrativo 01 reporte programático	04 reportes administrativos 04 reportes programáticos
A.1.2.1. Elaboración y aplicación de un instrumento que mida el nivel de incorporación del enfoque de género en el nivel institucional -incluyendo la estructura, las políticas, línea comunicacional y la cultura institucional-, y en las áreas programática y administrativa.		01 instrumento de medición y valoración elaborado y aplicado	04 aplicaciones del instrumento de medición y valoración
A.1.2.2 Elaboración de diagnósticos de brechas de desigualdad de género como parte de los diagnósticos de todos los programas y proyectos.		# Diagnósticos y análisis de brechas de género	# Diagnósticos y análisis de brechas de género
A.1.2.3. Formulación de indicadores para reducir brechas de desigualdad de género en todos los proyectos, derivado de los diagnósticos, con su respectivo seguimiento, evaluación y reporte.		# de proyectos con indicadores de reducción de brechas de género	# de proyectos con indicadores de reducción de brechas de género

[6] El valor de la línea de base para cada actividad, así como las metas que falta incluir en la presenta tabla, serán precisadas por las respectivas instancias institucionales

A.2.1.1. Talleres y jornadas anuales de capacitación/actualización con participación de todo el personal en conceptos sobre el enfoque de género, igualdad de género, interseccionalidad y diversidades; y en planificación para la igualdad de género.		1 Taller de capacitación/actualización 1 Jornada anual de planificación 100% de asistencia del personal	04 Talleres 04 Jornadas 100% de asistencia del personal
A.2.1.2. Talleres anuales sobre estrategias y metodologías para el trabajo con población y actores en los territorios, para abordar la dimensión de género en todos los ejes estratégicos y áreas temáticas.		01 Taller 100% de asistencia del personal de proyectos	04 Talleres 100% de asistencia del personal de proyectos
A.2.1.3. Jornadas anuales de reflexión, balance y lecciones aprendidas sobre resultados de la aplicación del enfoque de género e interseccionalidad en los proyectos.		01 Jornada 100% de asistencia del personal	04 Jornadas 100% de asistencia del personal
A.3.1.1. Elaboración e inclusión de ítems de valoración de actitudes y prácticas relativas a género en los instrumentos de evaluación de desempeño del personal.		01 instrumento con ítems sobre género 01 evaluación de desempeño Aplicación al 100% del personal	04 evaluaciones de desempeño Aplicación al 100% del personal
A.3.1.2. Acciones de reconocimiento a personal con buenas prácticas relativas a género en eventos institucionales.		01 evento anual que incluye reconocimiento a personal con buenas prácticas de género	04 eventos que incluyen reconocimiento a personal con buenas prácticas
A.3.2.1. Elaboración, aplicación y seguimiento de política institucional sobre hostigamiento y otras prácticas ofensivas relativas a género en el ámbito laboral.		01 documento de política institucional sobre hostigamiento en el ámbito laboral Firmado por todo el personal	04 informes de seguimiento sobre cumplimiento de la política
A.3.2.2. Recojo, registro y toma de acción frente a testimonios y/o denuncias del personal sobre actos de discriminación, hostigamiento, acoso, maltrato, ofensa o abuso dentro del ámbito laboral, debidamente comprobadas.		01 mecanismo establecido para recepción y gestión de denuncias 01 reporte sobre resolución de casos y medidas tomadas	04 reportes sobre resolución de casos y medidas tomadas

A.4.1.1. Asignación de responsabilidad en la implementación, seguimiento y evaluación anual de la PIG y su Plan de Acción a una instancia institucional con nivel de decisión, que incluya personal, de diversos géneros, con especialización y competencias en el enfoque de igualdad de género.		01 informe de seguimiento y evaluación de la PIG y de su Plan de Acción	04 informes de seguimiento y evaluación de la PIG y de su Plan de Acción
A.4.1.2. Incorporación del criterio de competencias y buenas prácticas relativas a la igualdad de género en la asignación y evaluación de cargos directivos, de coordinación y de representación institucional.		01 reporte de asignación de cargos directivos y de designación de representación institucional	04 reportes
A.4.2.1. Elaboración de norma con medidas específicas: permisos de maternidad y paternidad, contrataciones temporales para reemplazos, espacios para lactancia u otros, para favorecer la conciliación armónica entre la vida personal, familiar y laboral de todo el personal.		01 norma elaborada 01 reporte sobre medidas implementadas en aplicación de la norma	04 reportes
Ámbito externo			
A.5.1.1. Capacitación y asesoría a directores, tutores y docentes sobre la Educación Sexual Integral y su relación con la prevención de embarazo adolescente y retraso en el inicio de relaciones sexuales.		01 taller o jornada de trabajo # de autoridades educativas y de docentes participantes # de escuelas	04 talleres o jornadas de trabajo # de autoridades educativas y de docentes participantes # de escuelas
A.5.1.2. Acciones de difusión e incidencia con la comunidad educativa y organizaciones comunitarias para incluir la ESI en los planes educativos.		01 Plan de incidencia elaborado 01 reporte de acciones Registro de organizaciones y representantes participantes	01 Plan de incidencia 04 reportes 04 registros de participación
A.5.2.1. Jornadas de reflexión y capacitación con madres, padres y líderes comunitarios sobre estereotipos, identidades y roles de género, y su impacto en la vida y en los proyectos de vida de niñas, niños, y adolescentes mujeres y varones.		01 jornada # de madres, padres y líderes participantes 01 reporte	04 jornadas # de madres, padres y líderes participantes 04 reportes

A.5.2.2. Jornadas de reflexión con madres, padres y líderes comunitarios sobre la corresponsabilidad en la crianza, cuidado y protección de hijas e hijos, desde la primera infancia.		01 jornada # de madres, padres y líderes participantes 01 reporte	04 jornadas # de madres, padres y líderes participantes 04 reportes
A.6.1.1. Jornadas de reflexión y capacitación a madres, padres y líderes comunitarios sobre identidad, sexualidad y masculinidades positivas, y su relación con la prevención de violencia y abuso sexual.		01 taller o jornada # de madres, padres y líderes participantes	04 talleres o jornadas # de madres, padres y líderes participantes
A.6.1.2. Campañas para promover que las comunidades sean espacios seguros para las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.		01 campaña 01 Comité impulsor representativo # de productos difundidos 01 reporte	04 campañas 01 comité impulsor representativo renovado cada año # de productos difundidos 04 reportes
A.6.2.1. Jornadas con organizaciones comunitarias y organizaciones de mujeres sobre el derecho a la salud, salud mental y salud sexual y reproductiva desde un enfoque de igualdad de género, y su derecho a atención oportuna, respetuosa y de calidad en los servicios de salud comunitarios y locales.		01 jornada 01 registro de organizaciones y personas participantes 01 reporte	04 jornadas 04 registros de participantes 04 reportes
A.6.2.2. Elaboración de agenda, plan de incidencia local y regional para la vigilancia de políticas y servicios en salud mental y en salud sexual y reproductiva.		01 agenda 01 plan de incidencia y vigilancia 01 Comité impulsor Reporte de acciones de incidencia y vigilancia	04 reportes de seguimiento a acciones de incidencia y vigilancia 04 registros de actores participantes
A.7.1.1. Participación de CIPCA en mesas de concertación, mesas temáticas e instancias multisectoriales sobre igualdad de género, derechos, diversidad y prevención de violencia basada en género.		01 reporte sobre participación de CIPCA en espacios interinstitucionales e instancias de concertación Actas del 100% de reuniones	04 reportes Actas del 100% de reuniones
A.7.1.2. Capacitación a operadores de los servicios del sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar:		02 actividades de capacitación 02 reportes	08 actividades de capacitación 08 reportes

DEMUNA, CEM, Policía (Comisaría, UPE), Fiscalía de Familia, Juzgado de Familia y Juzgado de Paz, sobre violencia basada en género y atención de calidad.		02 Actas de acuerdos y compromisos	08 Actas de acuerdos y compromisos
A.7.2.1. Capacitación líderes comunitarios y líderes mujeres sobre políticas y normas de prevención, protección y atención a la violencia intrafamiliar y violencia de género; y sobre el sistema de protección frente a la violencia intrafamiliar.		02 actividades de capacitación 02 reportes 02 Actas de acuerdos y compromisos	08 actividades de capacitación 08 reportes 08 Actas de acuerdos y compromisos
A.7.2.2. Capacitación y asesoría líderes comunitarios y líderes mujeres sobre estrategias de articulación y de incidencia para colocar el tema de la violencia de género como prioridad en las agendas locales y regional y elaboración de planes para la incidencia y vigilancia de políticas públicas y servicios de protección y atención a la violencia.		01 actividad de capacitación Al menos 02 asesorías # de participantes 01 reporte	04 actividades de capacitación Al menos 08 asesorías # de participantes 04 reportes
A.8.1.1. Capacitación sobre producción agrícola, buenas prácticas agroecológica y seguridad alimentaria con participación paritaria de mujeres y hombres, destacando los roles y aportes de las mujeres en la agricultura familiar.		02 actividades de capacitación # de participantes mujeres / # de participantes varones Informe de talleres 02 informes	08 actividades de capacitación # de participantes mujeres / # de participantes varones 08 informes
A.8.1.2. Capacitación con mujeres productoras en gestión productiva, administrativa y empresarial de asociaciones de agricultura familiar.		02 actividades de capacitación # de mujeres participantes 02 informes	08 actividades de capacitación # de mujeres participantes 08 informes
A.8.2.1. Asesoría especializada a mujeres productoras para participación en fondos concursables y acceso a crédito y tecnología.		01 protocolo de asesoría elaborado 01 registro de asesorías # de mujeres asesoradas	04 registros de asesorías # de mujeres asesoradas
A.8.2.2. Asesoría y acompañamiento a organizaciones de mujeres productoras para acceso a mercados para sus productos.		01 protocolo de asesoría y acompañamiento elaborado	04 registros de asesorías y acompañamiento

		01 registro de asesorías y acompañamiento # de mujeres asesoradas y acompañadas 01 informe de resultados	# de mujeres asesoradas y acompañadas 04 informes de resultados
A.9.1.1. Capacitación a mujeres en liderazgo y gestión de organizaciones de agua y saneamiento: JASS, comités de regantes, etc., y promoción de su acceso a cargos directivos.		02 actividades de capacitación # de mujeres participantes # de mujeres en cargos directivos 02 informes	08 actividades de capacitación # de mujeres participantes # de mujeres en cargos directivos 08 informes
A.9.1.2. Capacitación a directivos de organizaciones de agua y riego sobre gestión sostenible de recursos hídricos y de los ecosistemas, destacando los roles, saberes y aportes de las mujeres y la importancia de su inclusión en la toma de decisiones.		02 actividades de capacitación # de directivos participantes 02 informes	08 actividades de capacitación # de directivos participantes # de mujeres en cargos directivos 08 informes de talleres 01 compilado de saberes y aportes de las mujeres
A.10.1.1. Capacitación en liderazgo y ciudadanía con enfoque de género e interseccionalidad con participación de mujeres, personas de las diversidades sexuales y de género, jóvenes, personas de pueblos indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad.		01 actividad de capacitación # de participantes según categorías 01 informe	04 actividades de capacitación # de participantes según categorías 04 informes
A.10.1.2. Foros anuales de intercambio de experiencias y aprendizajes con mujeres líderes de la región y de otras regiones, en la gestión pública al nivel local, regional, y en la gestión comunitaria.		01 foro # de mujeres líderes participantes 1 informe	04 foros # de mujeres líderes participantes 04 informes
A.10.1.2. Evento regional anual (a partir del 2023) sobre ciudadanía, género y diversidades, con participación de líderes adolescentes, jóvenes, mujeres, indígenas, afrodescendientes, LGTBI, personas con discapacidad.		01 evento regional # de participantes según categorías 01 reporte 01 nota de prensa # de medios de comunicación que han realizado cobertura	04 eventos regionales # de participantes según categorías 04 reportes 04 notas de prensa # de medios de comunicación que han realizado cobertura

A.10.2.1. Formación especializada sobre marco normativo nacional y regional para la transversalización en las políticas públicas y la gestión pública con especialistas nacionales y experiencias internacionales, dirigido a autoridades y funcionario/as de gobierno regional, municipalidades y organismos públicos descentralizados, con valor oficial.		01 curso con valor oficial (o actividad equivalente) # de autoridades y funcionaria/os participantes 01 informe	02 cursos con valor oficial (o actividades equivalentes) # de autoridades y funcionaria/os participantes 02 informes
A.10.2.2. Evento con autoridades y funcionaria/os de gobiernos locales, regional, y organismos públicos descentralizados, con líderes comunitarios, líderes mujeres y representantes de grupos diversos, sobre políticas públicas y derechos en salud mental, salud sexual y reproductiva, educación de calidad y vida sin violencia.		01 evento # de participantes según categorías 01 nota de prensa 01 informe 01 acta de compromisos 01 plan de seguimiento a compromisos	04 eventos # de participantes según categorías 04 notas de prensa 04 informes de eventos 03 informes de seguimiento a compromisos

4. Matriz de Monitoreo de Resultados y Actividades

- Se adjunta archivo Excel con Matriz para el monitoreo de resultados, y Matriz para el monitoreo de actividades, que gestionará la instancia respectiva.