



# PLAN INSTITUCIONAL DE GÉNERO

**FOVIDA**  
- FOMENTO DE LA VIDA -

**2017 - 2019**



## INDICE

<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>03</b>
<b>I. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>05</b>
<b>II. EL CONTEXTO EN EL QUE SE INSCRIBE EL PLAN INSTITUCIONAL .....</b>	<b>07</b>
<b>III. EL SISTEMA DE OBJETIVOS DE FOVIDA Y SU ESTRATEGIA DE ACCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>IV. LAS BRECHAS DE GENERO EN EL PAÍS.....</b>	<b>14</b>
<b>V. ESTRATEGIA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO EN SU PLAN INSTITUCIONAL.....</b>	<b>15</b>
<b>V.1. La estrategia general.....</b>	<b>16</b>
<b>V.2. La estrategia específica.....</b>	<b>18</b>
<b>VI. LOS INDICADORES DE GÉNERO EN EL PLAN INSTITUCIONAL 2017-2019.....</b>	<b>23</b>
<b>VII. POLÍTICAS E INDICADORES DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL.....</b>	<b>27</b>

## PRESENTACIÓN

En términos normativos el Perú ha avanzado en la formulación de acuerdos y leyes que favorecen la atención a las desigualdades de género. Entre ellas, el Acuerdo Nacional (Décimo Primera Política) establece la promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación; Ley de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, que norma responsabilidades en la promoción y garantía de la igualdad de género en los tres niveles de gobierno: nacional, regional y local.

Además, la Ley de Partidos Políticos (Ley N° 28094, año 2003), que plantea cuotas de género en la elección de los/as representantes en el poder legislativo y gobiernos sub-nacionales (Ley de cuotas); Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (Ley N° 28411, año 2004), que en su artículo 47, obliga a las entidades públicas en el proceso de evaluación presupuestal, el análisis de la incidencia de las políticas en la equidad de género. De otra parte la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley N° 27867, año 2002), en su artículo 6 plantea que el objetivo de desarrollo regional es el ejercicio pleno de los derechos de hombres y mujeres e igualdad de oportunidades.

Asimismo existen un conjunto de planes orientados a favorecer la igualdad de género: el Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021 (D.S N° 008-2016 - MIMP), el Plan Nacional de Igualdad de Género al 2017 (Ley N° 28983, año 2007) y el Plan de Acción en Género y Cambio Climático (D.S N° 012-2016 - MINAM)

También, existen políticas en los Programas Estratégicos del Presupuesto Público por Resultados para enfrentar los problemas que afectan a las mujeres, entre ellos: Reducción de número de mujeres indocumentadas, entrega gratuita de DNI en zonas de pobreza extrema, parto institucionalizado y reducción del analfabetismo.

Sin embargo, a pesar de estos avances las condiciones y oportunidades de las mujeres no han variado significativamente. Aún persisten las desigualdades entre mujeres y hombres, que tienen consecuencias significativas en la vida de las mujeres, según datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Datos publicados en Perú: Brechas de género 2016, Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres. [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1388/Libro.pdf)

Por ello, FOVIDA sostiene que la igualdad de género es un imperativo para el desarrollo humano. Entiende que la categoría “género no se refiere a los hombres y mujeres, sino a las relaciones entre ambos, y en consecuencia al modo cómo estas relaciones se construyen socialmente”,<sup>2</sup> varían de una sociedad a otra y se han determinado históricamente. El centro analítico no es simplemente la mujer y el cambio de su condición, sino la necesidad de incidir en las relaciones de poder que se caracterizan en esencia por la subordinación ejercida de los varones sobre las mujeres, y por extensión, en el dominio de lo masculino en desmedro de lo femenino.

FOVIDA considera que la igualdad de género es parte del contenido esencial del ideal democrático, y su efectividad permitirá un crecimiento equitativo y sostenido del desarrollo en una localidad, región o país. En tal sentido, asume como requisito involucrar a la sociedad en la construcción de relaciones más democráticas y abordar los procesos a través de los cuales se producen y reproducen las relaciones de desigualdad, roles, estereotipos y modelos de identidad excluyentes, siendo prioritario actuar en los procesos de interacción y de relación con los diferentes agentes socializadores, como las construcciones de visiones de futuro de las colectividades, las instituciones, los conceptos normativos y los sistemas simbólicos.

Para FOVIDA la apuesta por la igualdad de género implica aportar a la construcción de una sociedad, en la cual, tanto los hombres como las mujeres tengan los mismos derechos, que les permita ejercer poder y desarrollarse. Implica la realización del hombre y de la mujer, en su condición de ciudadanos y ciudadanas.

En el País y en las localidades donde actúa FOVIDA, las brechas de género persisten. Pese a que algunos indicadores sociales en la última década han mejorado, el analfabetismo en el Perú tiene principalmente cara de mujer, los salarios de las mujeres para empleos similares son inferiores a los que perciben los varones, el acceso de las mujeres a recursos productivos es menor que sus pares, el número de mujeres que ejercen poder político es igualmente menor.

FOVIDA busca contribuir a cambiar esta realidad, que permita modificar la condición y posición de desventaja de las mujeres, promoviendo el acceso y control sobre los recursos, y además, poder en la misma proporción que los hombres.

El Plan Institucional de Género, para el periodo 2017-2019, contiene el marco teórico del cual se ha dotado FOVIDA para abordar la problemática de género del país, el contexto y las brechas de género, el Sistema de Objetivos del Plan Institucional y su Estrategia de Acción. En este marco presenta:

---

<sup>2</sup> Moser C., “Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, mimeo.

- La estrategia general que ha diseñado para contribuir a la igualdad de género.
- La estrategia específica para la transversalización del enfoque de género en todo su quehacer, que contiene indicadores en tal sentido.
- Los efectos esperados e indicadores del eje estratégico “Igualdad de Género” del Plan Institucional 2017-2019
- Las políticas e indicadores de género para el desarrollo Institucional.

De esta manera, este plan tiene por finalidad incorporar desde su estructura organizacional hasta el sistema institucional de monitoreo y evaluación de indicadores, la incorporación del enfoque de género, que le permita a FOVIDA, analizar su contribución a la construcción de una sociedad con igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

## I. MARCO CONCEPTUAL

La noción de género se refiere a la forma en que las sociedades aprenden y determinan los comportamientos, roles, relaciones y valores que van a tener las personas según el sexo.

Dicha noción denota que el hecho de que ser mujer o ser hombre es producto de una relación social, y no de una determinación biológica.

Visto así, se pone de relieve que el proceso de construcción social de la identidad contiene una doble dimensión: subjetiva e histórica – cultural. Por otro lado, permite establecer que el problema no radica en las diferencias de sexo sino en las desigualdades construidas sobre la base de dichas diferencias. Dicha desigualdad construida en base a las diferencias sexuales se articula a su vez con diferente grado e intensidad a otros ejes de desigualdad: clase, etnia, generación.

El núcleo de la definición consiste en la relación fundamental entre dos proposiciones: género como elemento constitutivo de relaciones sociales fundadas sobre las diferencias percibidas entre los sexos; género como un modo de atribuir significado a las relaciones de poder.

### Principales componentes del enfoque de género.

- a. **El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos.** Este componente comprende cuatro elementos interrelacionados, definidos con el propósito de clarificar y especificar cómo es que operan en lo personal y en lo colectivo, incidiendo en las oportunidades y posibilidades de desarrollo.

**Símbolos culturalmente disponibles** que evocan representaciones múltiples (a menudo contradictorias). Por ejemplo: Eva y María, como símbolos de la mujer en la tradición cristiana occidental.

**Conceptos normativos** que se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas, que afirman categóricamente y unívocamente el significado de hombre y mujer, masculino y femenino. Los mandatos sociales de género determinan qué actividades, funciones, atributos, espacios, etc. son para las mujeres y cuáles son para los hombres.

Dichos mandatos tienen implicancias en las oportunidades y posibilidades de desarrollo personal, diferentes para hombres y mujeres.

**Nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales.** Restringir el uso del género al sistema de parentesco (centrándose en la casa y en la familia como bases de la organización social) es limitado. El género se construye a través del parentesco, pero no en forma exclusiva; se construye también mediante la economía y la política. Por lo tanto, una visión más amplia incluye no sólo a la familia sino también el mercado de trabajo y la educación.

**Identidad subjetiva.** Las identidades masculinas y femeninas siguen rutas distintas en su construcción: la identidad masculina se construye por oposición a la femenina (lo femenino se asocia a la dulzura, la debilidad, el sacrificio, la renuncia, la emoción; lo masculino a la agresividad, la fuerza, la competencia, la razón). Desde una perspectiva psicológica, representa el camino recorrido para asumir no sólo la identidad sexual sino las características más internas de masculinidad o femineidad.

- b. **El género asigna valor y poder a las personas y establece jerarquías.** No actúa solo sino asociado a otros factores (raza, orientación sexual, situación socio-económica, procedencia, entre otros) que marcan diferencias entre las personas y las ubican de una u otra manera en sistemas sociales estratificados y jerarquizados.

Desde esta perspectiva, no es el género el único campo de significación del poder, pero sí el que **estructura la percepción y la organización, concreta y simbólica de toda la vida social.**

La oposición de lo masculino a lo femenino, lo político versus lo doméstico, lo público versus lo privado, rara vez en base a la igualdad, sino por lo general en términos jerárquicos, marcan simbólicamente un territorio definido y limitado para el ámbito de actuación de hombres y mujeres (público y privado; productivo y reproductivo).

De esta manera, el género **se implica en la concepción y construcción del propio poder** (control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos, o acceso a los mismos).

La relación desigual entre hombres y mujeres no es sólo una experiencia individual, es fundamentalmente una relación social, cultural y política por la existencia de

prácticas, normas, valores, símbolos, representaciones e instituciones a través de los cuales la sociedad establece y reproduce las formas de ser hombre y de ser mujer.

A pesar de las conexiones explícitas entre género y poder, la atención al género no es explícita, no obstante ser una parte crucial de la organización de la igualdad o desigualdad social, económica y política en la sociedad, articulado como ya dijimos con otros ejes de desigualdad: clase, etnia y generación.

## II. EL CONTEXTO EN EL QUE SE INSCRIBE EL PLAN INSTITUCIONAL

Durante la última década, el Perú ha mostrado un crecimiento sostenido de la economía con tasas superiores al 5% anual<sup>3</sup>, excepto en los dos últimos años, en los que se observa una desaceleración por efecto de la caída de precios de los minerales. El año 2014 el país creció 2.4% y 3,3% el año 2015, la inflación subió de 3,22% (diciembre 2014) a 4,17% (noviembre 2015), y el nivel de productividad cayó 7.8% en los últimos cuatro años<sup>4</sup>. Para el año 2016, se proyecta un crecimiento del PBI de 4% y de 4.6% para el 2017.

En la agricultura, fuente principal de ingresos de 2.3 millones de familias (34% de hogares peruanos), el crecimiento del PBI ha sido de 1,9% en el año 2014 y 2,8% en el año 2015, por efecto de una mayor venta de productos orgánicos y agroindustriales en el mercado externo. En el año 2015, el Perú exportó 379 millones de dólares en productos orgánicos, entre ellos, café, plátano, cacao, quinua, mango, maca, sachá inchi, a Estados Unidos, Holanda, Alemania, Bélgica. **Se estima que la producción y el mercado (doméstico y externo) de productos orgánicos seguirán creciendo los siguientes años.**

En la perspectiva de la reactivación y modernización del sector, la Política Nacional Agraria<sup>5</sup> establece un conjunto de medidas orientadas al manejo sostenible de agua y suelos, el desarrollo forestal, la seguridad jurídica sobre la tierra, la tecnificación del riego, el financiamiento y seguro agrario, la innovación y tecnificación agraria, la gestión de riesgos de desastres, el desarrollo de capacidades, la reconversión productiva y la diversificación, el acceso a mercados, y otros. Esta Política se inscribe en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y en diversas Estrategias Nacionales: Seguridad Alimentaria y Nutricional 2013 - 2021, Agricultura Familiar 2015-2021, Recursos Hídricos, y la Política Nacional Forestal y de Fauna Silvestre, y también, en el Plan Estratégico Nacional Exportador (PENX) al 2025.

Tras el resultado de las elecciones nacionales del 10 de abril y del 05 de junio del 2016, para el Trienio 2017 - 2019, se estima el **afianzamiento del actual modelo económico** en el país y de la estrategia nacional de Alianza Público-Privada (APP) para propiciar el crecimiento de las inversiones. De implementarse el Acuerdo Transpacífico de

---

<sup>3</sup> Banco Central de Reserva del Perú

<sup>4</sup> The Conference Board

<sup>5</sup> (Decreto Supremo N° 002-2016-MINAGRI), promulgada el 18 de marzo de 2016

Cooperación Económica, TPP, con efectos adversos a la salud de la población peruana por el encarecimiento de medicinas, **se prevé conflictos sociales**. Entre las restricciones externas, continuarían disminuidos los precios internacionales para los minerales, y también la tendencia al alza de las tasas de interés internacionales.

En este escenario, **el Perú enfrenta grandes retos para proteger su medio ambiente y ecología, por ser altamente vulnerable al cambio climático** (sequías, heladas, escasez de agua segura), que se expresa en estrés hídrico, (in)seguridad alimentaria por afectación de cultivos, y mayor desigualdad. El calentamiento atmosférico ha generado la pérdida del 40% de los glaciares andinos, con incidencia negativa en el 80% de los principales cultivos alimentarios, lo que a su vez afecta a la población más pobre y excluida (rural altoandina, amazónica). Asimismo, el 70% de la población de la Costa vive en zonas de escasez de agua. En consecuencia, hacer frente al Cambio Climático implica una lucha articulada contra la desigualdad y la pobreza en el país.

Ante ello, cabe destacar, que existe una agenda ambiental público-privada, que busca la preservación y puesta en valor de la diversidad biológica y servicios ecosistémicos, y también la mitigación de la degradación ambiental<sup>6</sup>, con modelos productivos y extractivos amigables al medio ambiente, con estándares de calidad altos que prevengan la contaminación del agua, los suelos y el aire. Implica la erradicación de la minería ilegal e informal, y sanciones reales a las empresas por la contaminación de suelos, ríos y fuentes de agua; y por la tala ilegal de árboles. Esto **configura un eje de conflictividad social, especialmente en las regiones, por los megaproyectos mineros**: Bagua, Tía María, Las Bambas, Espinar.

Respecto a desigualdad y pobreza, pese el crecimiento sostenido de la economía peruana, ambas se mantienen, afectando más a la zonas rurales (13.1% de su población) que a las urbanas (3.1%), en una relación de cinco a uno. Están en situación de pobreza, el 32.5% de la población de la Sierra, el 28.9% de la Selva, y 30.6% en la Costa Rural. Entre los años 2014 y 2015, la pobreza extrema se incrementó en 4,5% en el área urbana, y en 4,2% en el área rural.

El crecimiento económico peruano no ha beneficiado por igual a todas las regiones del país, existiendo grandes brechas en el acceso a bienes y servicios básicos que separan a los ámbitos urbano y rural, y a regiones naturales del país (Costa, Sierra y Selva), pero también a géneros, etnias y grupos etarios, entre otros.

Según el Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad 2017 *“No dejar ningún territorio atrás”*<sup>7</sup>, el Perú alcanza un índice de 0,086 en desigualdad, que lo ubica en un nivel de inequidad territorial medianamente alta, ocupando el quinto lugar con relación a

---

<sup>6</sup> La degradación ambiental actualmente bordea el 4% del PBI

<sup>7</sup> Rimisp- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Febrero 2018.



los demás países analizados<sup>8</sup>. Los indicadores que miden la brecha de género en cada uno de los ODS, ubican a Perú en un nivel alto<sup>9</sup>

**La pobreza y la desigualdad, de un lado, y la inseguridad ciudadana por incremento de la delincuencia, la corrupción y el narcotráfico, del otro lado, hacen que la población se incline por posiciones autoritarias** y por la intervención militar. La inseguridad, es el primer problema del país en opinión del 82% de la población, y en el barómetro latinoamericano 2015<sup>10</sup>, el Perú es el país con mayor riesgo (30,6%), seguido por Ecuador (27,5%) y Argentina (24,4%). La agresión a mujeres durante el 2016 se incrementó en 13% con relación al 2015, donde se registraron 95 feminicidios y 198 tentativas de feminicidio.<sup>10</sup>

En el escenario político, las recientes elecciones presidenciales y congresales, han puesto en evidencia la **precariedad de los partidos políticos** y la inadecuada reforma electoral realizada en pleno proceso de elecciones nacionales. Las modificaciones de la Ley N° 30414 de Partidos Políticos<sup>11</sup>, ha introducido importantes modificaciones, que han sido aplicadas según la discrecionalidad de los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, que, por ejemplo, dio lugar a que no se aplique la valla electoral para las alianzas políticas<sup>12</sup>, y, si se aplique la exclusión de candidatos por incumplimientos administrativos, con la consiguiente pérdida de credibilidad ante la ciudadanía.

Producto de las elecciones del 10 de abril de 2016, el partido Fujimorista (Fuerza Popular) con 73 congresistas de un total de 130, tiene mayoría absoluta parlamentaria, el Frente Amplio es la segunda fuerza con 20 congresistas, le sigue Peruanos por el Cambio con

---

<sup>8</sup> El informe incluye a Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Perú, Guatemala y México.

<sup>9</sup> Entre los principales hallazgos, destaca el referido al ODS 1: “Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”, donde alcanza el mayor nivel inequidad con 0,272; donde el indicador “Brecha hombre-mujer en porcentaje de personas en situación de pobreza e indigencia según líneas nacionales” le asigna una mayor disimilitud territorial con 0,241. En el ODS 2: “Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible” alcanza también un nivel alto con 0,238, a través del indicador Malnutrición infantil, lo mismo sucede en el ODS 3 “Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades”, medido a través del indicador Tasa de mortalidad infantil, de 0,164, que lo ubica también en un nivel alto, luego de México. En el ODS 4 “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, el indicador *Brecha hombre-mujer en porcentaje de población analfabeta de 15 y más años de edad* muestra la mayor disimilitud territorial en la región, donde Perú alcanza el penúltimo lugar con 0,149. Finalmente, en el ODS 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, analizado a través del indicador la brecha hombre-mujer en la población sin ingresos propios, Perú alcanza un índice de inequidad alto de 0,106, ocupando el cuarto lugar con relación a los demás países analizados. En el ODS 6 “Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos”, medido a través del indicador acceso a fuentes mejoradas de agua y saneamiento, Perú se ubica como uno de los países territorialmente más inequitativo junto a Colombia, con un índice de 0,086, pese a tener mejor acceso a fuentes mejoradas de agua y saneamiento que Bolivia. En el ODS 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”, el indicador *brecha hombre-mujer en tasa neta de participación laboral*, ubica a Perú en un nivel de inequidad territorial alta con 0,100, ocupando el quinto lugar, y a nivel de la tasa de desempleo alcanza 0,118, que lo ubica en el tercer lugar..

<sup>10</sup> Barómetro De las Américas del Proyecto de Opinión Pública de América Latina - LAPOP

<sup>11</sup> Ley de Partidos Políticos aprobada por el Congreso el 01.10.2015, objetada por el Ejecutivo, fue aprobada por insistencia el 15.12.2015, y publicada en el diario oficial El Peruano el 17.01.2016

<sup>12</sup> La nueva Ley N°30414, sube la valla para las alianzas partidarias, en un punto adicional por cada partido político que la integre

18, Acción Popular con 06, Alianza para el Progreso con 06. La alianza APRA-PPC-Vamos Perú, con el expresidente Alan García como candidato, tiene 05 congresistas. Perú Posible, con su expresidente de candidato, perdió su registro electoral, y el nacionalismo, PPC y Solidaridad Nacional, no tienen representación en el Congreso.

Tras las elecciones presidenciales de segunda vuelta, del 05 de junio de 2016, salió electo Presidente de la República, Pedro Pablo Kuczynski<sup>13</sup>. En el escenario nacional se prevé que habrá una **alta polarización política** en todo el país, con posibles **enfrentamientos entre el Ejecutivo (gobierno electo) y Legislativo** (mayoría fujimorista). La descentralización del país también estará en la agenda pública, por los pobres resultados que muestra; y las elecciones del año 2018 para el cambio de autoridades regionales y municipales. Otro tema que ocupará el escenario político, será la lucha contra la **corrupción institucionalizada, así como contra la inseguridad ciudadana**.

Las brechas de género persisten en el Perú, pese a los acuerdos internacionales que ha suscrito, al marco legal que ha adoptado y las políticas públicas que ha diseñado.

### III. EL SISTEMA DE OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL 2017-19 Y SU ESTRATEGIA DE ACCIÓN.

La acción de FOVIDA está centrada en el desarrollo local y nacional sostenible, tomando en cuenta las interacciones políticas y socioculturales, los sistemas ambientales, el aprovechamiento de los recursos productivos y la integración económica como medios que posibilitan la cooperación y corresponsabilidad para la realización humana. Para orientar su acción, FOVIDA se nutre de su propia historia y los aprendizajes que ésta le deja, sus valores y principios institucionales, su marco conceptual y la Misión que asume como compromiso con la sociedad.

#### Valores y principios institucionales

Ser miembro de FOVIDA, significa que se comparte los valores institucionales y se expresa en el ejercicio profesional. Así, son constitutivos esenciales de las personas que asumen el reto de trabajar por la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Tales valores son los siguientes:

**Democracia con respeto y tolerancia.** FOVIDA reconoce que la democracia constituye una forma de convivencia de la sociedad, cuyo sistema político debe garantizar el ejercicio de

---

<sup>13</sup> Resultado electoral oficial (JNE). Ausentismo: 19,90% (4'559,058 de electores). Votos nulos. 5,673% (1'040,502 votos). Votos blancos: 0,815% (149,577 votos). Pedro Pablo Kuczynski: 37,538% (8'596,937 votos). Keiko Fujimori: 37,358% (8'555,880 votos).

derechos a todas las ciudadanas y ciudadanos y su acción se orienta al bien común. Además, trasciende la esfera política y habita en las relaciones cotidianas de la gente.

***Justicia con honestidad y transparencia.*** La justicia es intrínseca a la equidad, permite a hombres y mujeres ampliar y tener las mismas oportunidades para lograr una vida digna y ser felices. Propugna que las reglas de juego y las decisiones que ellas conlleven sean universales. El derecho al acceso a la información de la gestión pública es inalienable, y a su vez FOVIDA está dispuesta a ser sujeta del control ciudadano. Se comunica con la verdad, honra su palabra y los compromisos asumidos.

***Inclusión social con igualdad de oportunidades.*** FOVIDA propugna que los intereses de hombres y mujeres, de los sectores sociales de bajos ingresos, tales como productores/as de pequeña escala, los pueblos indígenas estén adecuadamente representados en el sistema político y garanticen sus derechos ciudadanos. En razón de ello busca fortalecer su empoderamiento e incidir en políticas públicas.

***Libertad con responsabilidad y sentido emancipador*** con quienes y para quienes trabaja. En la vida institucional de FOVIDA se considera indispensable la libertad de opinión, así como la autonomía, creatividad y responsabilidad en la acción, aspectos que valora tanto en su vida institucional como en el trabajo que realiza con los actores sociales y políticos.

***El ser y la naturaleza conviven en armonía,*** FOVIDA adopta este valor teniendo en cuenta que el ser humano forma parte de la naturaleza y convive con ella. La convivencia con la naturaleza es una cuestión de supervivencia humana, necesitamos aprovechar de manera sostenible los recursos naturales pensando en las generaciones futuras. La naturaleza no sólo nos proporciona sustento, sino también bienestar y felicidad

#### **De estos valores se desprenden los siguientes principios:**

- ✚ El Buen Vivir orienta la interrelación armoniosa de hombres y mujeres con la naturaleza
- ✚ Mejores oportunidades para la población de bajos ingresos y excluida.
- ✚ Corresponsabilidad de los actores públicos y privados para el desarrollo territorial sostenible.
- ✚ Ejercicio de derechos y responsabilidades económicas, socioculturales, ambientales y políticos de ciudadanas y ciudadanos
- ✚ Afirmación de la libertad, autonomía y del bien común
- ✚ La igualdad de género es un imperativo para el desarrollo sostenible
- ✚ Fortalecimiento de la institucionalidad democrática y participativa en la gestión pública
- ✚ Fortalecimiento de la descentralización del Estado
- ✚ Transparencia, eficacia y eficiencia en el desempeño de instituciones públicas y privadas,
- ✚ Responsabilidad intergeneracional para el desarrollo sostenible

- ✚ Respeto a la diversidad e interculturalidad en la promoción del desarrollo sostenible
- ✚ Innovación para el desarrollo, con tecnologías ecológicas y rescatando los saberes ancestrales de los pueblos originarios..

## MISIÓN Y VISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

FOVIDA es una institución comprometida con la construcción de una sociedad más justa y equitativa, que busca validar alternativas innovadoras y eficaces para el desarrollo de la sociedad y, en particular, para la mejora de las condiciones de vida de la población que se encuentra en estado de pobreza y/o exclusión.

Entiende que el desarrollo es el proceso de expansión de las capacidades de la gente, que les permite el dominio sobre sus propias vidas. Desde esta concepción, la producción de bienes y servicios sólo adquiere relevancia en la medida que generen logros en las personas.

En tal sentido, y manteniendo una línea de continuidad FOVIDA ha ratificado la continuidad de las aspiraciones que expresa su VISIÓN, para el periodo 2017-2019:

**FOVIDA, institución innovadora, democratizadora y generadora de oportunidades para una vida digna, que incide en políticas públicas locales y nacionales para la construcción de una sociedad justa.**

La acción de FOVIDA se centra en el desarrollo sostenible de espacios locales y regionales, para lo cual toma en cuenta las interacciones políticas y socioculturales, los sistemas ambientales, el uso y aprovechamiento responsable de los recursos productivos y la integración económica, como medios que posibilitan la cooperación y corresponsabilidad para la realización humana. En tales espacios es donde se concreta el bienestar de las personas.

De otra parte, FOVIDA entiende que en los espacios locales y regionales se producen procesos complejos y dinámicos de interacción entre los diversos actores económicos, sociales y políticos; relaciones que en muchos casos se expresan bajo relaciones asimétricas, no solo en el control de los recursos y decisiones económicas, sociales y políticas, sino en el control de los recursos naturales, el conocimientos y los activos intangibles de una localidad.

Es por ello que para alcanzar su Visión, FOVIDA se propone validar sus propuestas e incidir en los/as decisores de políticas públicas y la sociedad en su conjunto, por lo que ratifica su Misión::

## **Mejorar el desempeño técnico y político de los actores de la sociedad para el desarrollo sostenible, local, regional y nacional.**

Para ello, FOVIDA interviene con una estrategia general de descentralización, expandiendo su acción en *espacios territoriales de gestión estratégica* en diversas regiones del país, que ofrecen oportunidades para la réplica del modelo conceptual y metodológico de intervención.

Esta se sustenta en la concatenación del fortalecimiento de la *governabilidad democrática* y la *dinamización de economías territoriales sostenibles*, y la *igualdad de género*, como sus orientaciones estratégicas fundamentales.

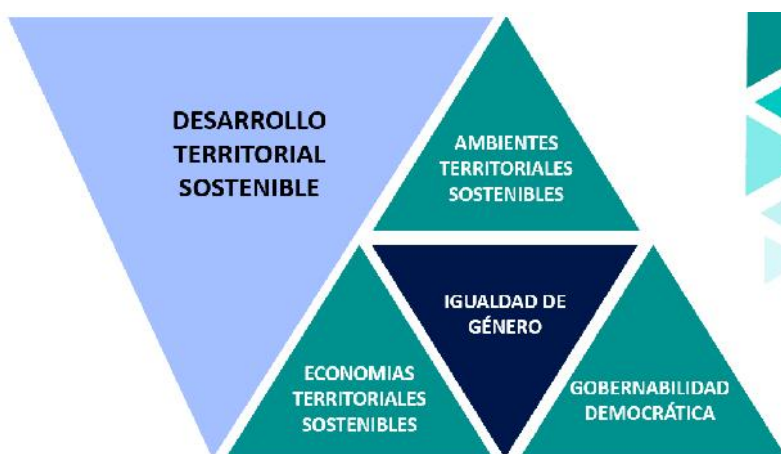
Para el logro de su visión, misión y despliegue de sus orientaciones estratégicas, FOVIDA realiza alianzas con organizaciones dinámicas y representativas de la sociedad civil, con gobiernos locales y regionales, con empresas privadas que tienen prácticas sociales y ambientales responsables; con organismos de la cooperación internacional y con todas aquellas personas que compartan su misión y visión de desarrollo.

Sobre la base de estas orientaciones conceptuales, éticas y de misión institucional, se definieron el propósito y los objetivos estratégicos para el período 2017- 2019

### **PROPOSITO Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS**

Sobre la base de estas orientaciones conceptuales, éticas y de misión institucional, FOVIDA define su propósito y los objetivos estratégicos para el período 2017- 2019.

FOVIDA establece que su propósito es: Fortalecer las capacidades de ciudadanas y ciudadanos, de zonas urbanas y rurales, para la gestión sostenible de sus territorios, que les permita mejorar sus ingresos, conservar y recuperar sus ecosistemas y cerrar las brechas de género.

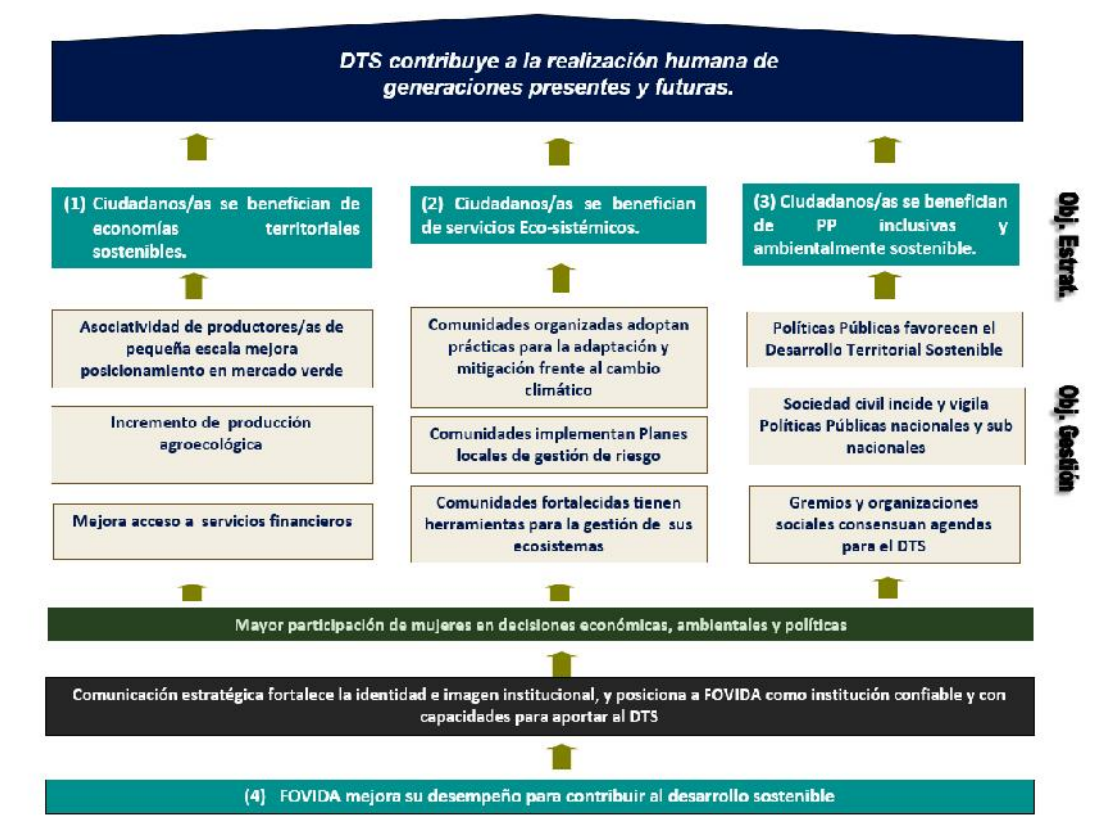


Para ello, enfoca sus acciones en torno a cuatro objetivos estratégicos, tres orientados a las sectores poblaciones con los que trabaja y uno hacia su desarrollo institucional: i) Ciudadanos/as se benefician de economías territoriales sostenibles. ii) Ciudadanos/as se benefician de servicios

ecosistémicos y iii) Ciudadanos/as se benefician de políticas públicas inclusivas y

ambientalmente sostenibles. iv) FOVIDA mejora su desempeño para contribuir al desarrollo territorial. Además, estable un objetivo transversal, a todo el quehacer institucional, que busca contribuir a cerrar las brechas de género.

La estrategia más importante del plan es la concatenación sistémica de los objetivos, y los efectos (objetivos de gestión) que espera alcanzar en el presente periodo, tal como sigue



#### IV. LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL PAÍS

En el año 2016, el Índice de Desigualdad de Género en el Perú es 0,391, siendo la salud reproductiva el factor que más contribuye a la desigualdad, ya que la mortalidad materna es de 93 muertes maternas por cada 100.000 nacidos vivos. Este índice se interpreta como una pérdida combinada en los logros de salud reproductiva, empoderamiento y participación en la fuerza laboral debido a las desigualdades de género, respecto del objetivo social de que no exista desigualdad.

Las mujeres dedican casi la mitad de su tiempo al trabajo doméstico menos remunerado (52%) mientras que los hombres solo dedican el 24%. Las mujeres destinan 16.47<sup>14</sup> horas a la semana al cuidado de miembros del hogar con dificultades físicas, mentales o enfermedades permanentes, mientras que los hombres destinan 8,55 horas a la semana. Para el cuidado de miembros del hogar que presentaron algún síntoma, malestar o enfermedad, las mujeres destinan 4,16 Horas a la semana mientras que los hombres 3,37 horas a la semana. Respecto a las actividades culinarias las mujeres en promedio destinan 13,43 horas a la semana mientras que los hombres en promedio destinan 4,02 horas a la semana. Estos indicadores en el uso del tiempo demuestran que las mujeres continúan desempeñando principalmente un rol reproductivo y los hombres un rol productivo. Sin embargo son las mujeres las responsables en las decisiones del consumo de la energía del hogar, así como transmisoras de conocimientos tradicionales que constituyen prácticas importantes para los procesos de adaptación.

Al año 2016, el 31,5% de las mujeres peruanas de 14 y más años de edad no tienen ingresos propios, siendo esta proporción casi 2,6 veces más que los hombres (12,0%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural donde el 47,0% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que el 13,6% de los hombres se encuentran en dicha situación. Esta proporción de mujeres sin ingresos propios persiste en el país en los últimos años. Si en el año 2007 un 34,4% de las mujeres no contaban con ingresos propios, para el año 2014 esta proporción ha bajado levemente a un 31,9%<sup>15</sup>.

La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión en los gobiernos locales se mantiene en niveles bajos, entre el 2011 y el 2014, el promedio nacional mostró un leve incremento del 2,7% al 3,8% en la participación de las mujeres como alcaldesas. En el último período electoral 2015/2018, las mujeres ocupan un 42,8% de los cargos de regidoras, habiéndose incrementado lo registrado en el período anterior (2011/2014).

La inserción de las mujeres en el mercado laboral ha tenido como efecto el incremento de su carga global de trabajo, además de sus responsabilidades como trabajadoras remuneradas, las mujeres se hacen cargo del cuidado de su familia y las tareas domésticas. Las mujeres trabajan más horas que los hombres en promedio, y dedican más tiempo que los hombres al trabajo doméstico. Pese a ello, al año 2014, las mujeres ganan un 30,3% menos que sus pares masculinos.

Esta situación no está suficientemente visible e internalizada en el diseño de las políticas nacionales, que da lugar a una escasa atención a las brechas de género, cuyo efecto más ostensible es la reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

---

<sup>14</sup> Encuesta Nacional del uso del tiempo 2010

<sup>15</sup> Perú. Brechas de Género. Instituto Nacional de Estadística. INEI. Diciembre 2015.

## V. ESTRATEGIA PARA LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GENERO EN SU PLAN INSTITUCIONAL

FOVIDA sostiene que la equidad de género es un imperativo para el desarrollo humano.

Entiende que la categoría “género no se refiere a los hombres y mujeres, sino a las relaciones entre ambos, y en consecuencia al modo cómo estas relaciones se construyen socialmente”.<sup>16</sup> En tal sentido varían de una sociedad a otra y están determinadas históricamente. El centro analítico no es simplemente la mujer y el cambio de su condición, sino la necesidad de incidir en las relaciones de poder que se caracterizan en esencia por la subordinación ejercida de los varones sobre las mujeres, y por extensión, en el dominio de lo masculino en desmedro de lo femenino. Esta construcción social es producto de relaciones sociales, tiene una historia propia y es cambiante por la intervención consciente del ser humano. Se encuentra en las instituciones, las relaciones interpersonales y las imágenes que tienen las personas de sí mismas. Conllevan una jerarquización entre hombre y mujeres, que hace que los rasgos y actividades de los varones sean más valorizados y reconocidos. Los resultados son el acceso desigual a la educación, salud, empleo, etc. y al poder que genera asimetrías en desmedro de la mujer.

La igualdad de género en el desarrollo procura incidir en las causas que estructuran la subordinación de las mujeres en los siguientes aspectos:

- ✚ **Discriminación**, en el acceso a las posibilidades de trabajo, educación, cargos de responsabilidad pública y participación política.
- ✚ **Invisible** contribución a la reproducción de sus familias y de la sociedad en su conjunto (trabajo doméstico, actividades de subsistencia, etc.).
- ✚ **Desigualdad** en sus relaciones con los varones dentro y fuera de la familia, en las organizaciones sociales y en las políticas.
- ✚ **Subvaloración** de los trabajos considerados "femeninos", los cuales son percibidos como actividades "naturales".

La igualdad de género es parte del contenido esencial del ideal democrático y su efectividad es lo que permitirá un desarrollo sostenible a nivel de país, región o localidad. En tal sentido, es necesario involucrar a la sociedad en la construcción de relaciones más democráticas y abordar los procesos a través de los cuales se producen y reproducen las relaciones de desigualdad, roles, estereotipos y modelos de identidad excluyentes.

### V.I. Estrategia general

---

<sup>16</sup> Moser C., “Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”, mimeo.



Desde esta perspectiva, la igualdad de género en el plan de FOVIDA es transversal a los ejes estratégicos por los cuales discurre la acción institucional: i) Economías Territoriales Sostenibles, ii) Ambientes territoriales sostenibles y iii) gobernabilidad democrática iv) Desarrollo institucional para contribuir al desarrollo territorial sostenible.

Tal transversalidad se plasma en un objetivo estratégico que busca contribuir a cerrar las brechas de género que tiene el país, y en específico espera lograr una mayor participación de las mujeres en las decisiones económicas de sus unidades productivas familiares, ambientales y políticas en el espacio público.



Considerando las “brechas” de género que existen en el Perú, y en las localidades en las que interviene FOVIDA, la perspectiva de género se constituye en una apuesta institucional y de la sociedad. Es imperativo modificar la condición y posición de desventaja de las mujeres, asegurando que tengan acceso y control a los recursos y poder, en la misma proporción que los hombres.

En tal sentido FOVIDA ha formulado algunas políticas institucionales que han dado lugar a estrategias que atraviesan el plan institución:

Para tal propósito el plan plantea enfatizar su acción, en cada uno de los espacios donde se gestan y se reproducen las desigualdades de género (familiar, comunal, distrital, regional y nacional):

- ✚ **A nivel de la unidad a familiar** servicios de capacitación y asesoría para que hombres y mujeres identifiquen, analicen y cambien actitudes respecto a roles; los hombres incorporen en su desarrollo personal algunas prácticas que contribuyan a de-construir la

masculinidad hegemónica con la que han sido formados; y hombres y mujeres incorporen prácticas de corresponsabilidad de trabajo reproductivo.

- ✚ **A nivel comunal** servicios de capacitación y asesoría para que las mujeres cierren sus brechas de ingresos respecto a los varones, lideren los procesos de transición de la agricultura convencional a la Agroecología en las zonas rurales, la recuperación y conservación de sus ecosistemas, y ganen mayor participación en los espacios de decisión de las organizaciones sociales y comunales
- ✚ **A nivel distrital y provincial** servicios de capacitación y asistencia técnica para que los actores fortalezcan sus redes sociales y construyan de espacios públicos para la concertación de intereses y construcción de agendas, para el desarrollo territorial sostenible, considerando los intereses de las mujeres. De otro parte, el desarrollo de capacidades de los **Gobiernos Locales**, para que formulen e implementen las propuestas construidas por las comunidades y las plasmen en políticas, programas, proyectos de su ámbito de su jurisdicción que contribuyan al cumplimiento de las metas de género.
- ✚ **A nivel regional**, el punto de partida en un ámbito micro (nivel distrital) se articula con el ámbito meso de una región, promoviendo la concertación y asesoría técnica a instancias que incluyen varios distritos, como es el caso de la Mancomunidad de Lima Sur en Lima Metropolitana y la Mancomunidad de Yacus en el Valle del Mantaro. En éste espacio la estrategia pone al acento en el desarrollo de capacidades de incidencia, cabildeo y negociación de las/los actores sociales
- ✚ **A nivel nacional**, coordinando con actores sociales la concertación de intereses y representación en espacios públicos nacionales, así como participando en instancias nacionales, con representación de la sociedad civil y el Estado, para la formulación de agendas de equidad de género y propuestas que incidan en las políticas públicas sectoriales en tal sentido.

En esta perspectiva, se concibe al territorio “como una construcción social, es decir, como un conjunto de relaciones sociales que dan origen y a la vez expresan una identidad y propósitos compartidos. Es dicha identidad la que permite dar sentido y contenido a un proyecto de desarrollo de un espacio determinado, a partir de la convergencia de intereses y voluntades”.<sup>17</sup>

## V.2. Estrategia específica

Las estrategias específicas para profundizar la perspectiva de género, son las siguientes:

### Línea de Acción 1: Investigación y sistematización

---

<sup>17</sup> Schejtman y Berdegué. “Desarrollo Territorial Rural”. Fotocopia s/f.

- a. Contar con información relevante sobre la situación de mujeres y hombres de la localidad (situación de empleo, ingresos, acceso a información, participación política, entre otros). En este sentido una base de datos es una herramienta clave y el primer paso es diseñar una estructura coherente y coordinada.
- b. Identificar factores del contexto influyentes en las relaciones de género en la localidad (valores, prácticas tradicionales, situación socio-económica, nivel educativo, lugar de origen, entre otros) y analizar su incidencia en la asignación de valor, poder, oportunidades, recursos.
- c. Analizar las causas que explican las diferencias de género en la localidad y formular propuestas orientadas a modificar y/o superar las situaciones de inequidad encontradas.
- d. Identificar el nivel de incorporación de la perspectiva de género en los planes de desarrollo local (planes estratégicos y operativos, programas y proyectos, asignación de recursos de presupuesto).
- e. Seguimiento de las normas nacionales e internacionales, como fuentes que aportan en la búsqueda de estrategias de equidad y justicia social.

### **Línea de Acción 2: Fortalecimiento de capacidades ciudadanas**

Cada una de nuestras intervenciones tiene un componente de fortalecimiento de capacidades como se señala en la misión institucional (capacidades técnicas, gerenciales y políticas).

Desde el diseño curricular, es posible implementar un enfoque de género, que promueva una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Los objetivos, contenidos, metodología, lenguaje y evaluación educativa, pueden ser trabajados considerando los distintos saberes (ser, hacer, conocer) incluyentes de hombres y mujeres.

### **Línea de Acción 3: Formular propuestas para incidir en políticas públicas (local, regional, nacional)**

- a. Identificar demandas específicas de las mujeres de acuerdo a su contexto socio – cultural y territorial y diseñar perfiles de proyectos que respondan a los problemas priorizados con su participación.
- b. Proponer la aplicación de medidas de acción afirmativa o de discriminación positiva orientadas a superar exclusiones. Por ejemplo: la Ley de cuotas para favorecer la participación política de la mujer.
- c. Proponer medidas de atención a necesidades prácticas de género, tales como saneamiento básico, servicios de salud y generación de ingresos. Dichas necesidades prácticas son resultado de las necesidades básicas insatisfechas (NBI)
- d. Formular propuestas que promuevan y/o fortalezcan la igualdad de derechos y responsabilidades ciudadanas entre hombres y mujeres; así como la igualdad de oportunidades (acceso al crédito, a la propiedad, igual sueldo por igual trabajo, entre otros). Dichas propuestas están relacionadas con las necesidades estratégicas de género, llamadas así porque expresan la finalidad de transformación de la posición de la mujer en la sociedad, de un rol de subordinación social, económica, política y cultural a un rol activo en la sociedad, y en los asuntos públicos.
- e. Tomar en cuenta casos emblemáticos para fundamentar propuestas, apoyándose en información confiable, es también una estrategia de sensibilización a la opinión pública, con el apoyo de los medios de comunicación.

#### **Línea de Acción 4: Acciones de cabildeo efectivo a favor de la equidad de género.**

Las propuestas que tienen como objetivo la equidad de género, requieren al mismo tiempo del diseño y ejecución de acciones de cabildeo con el propósito de influir en los espacios de decisión (local, regional y nacional).

El cabildeo es la capacidad de abogar por la viabilidad, el impacto y sostenibilidad de una propuesta política que busca incidir en un determinado cambio social, en beneficio de la colectividad.

Es un proceso sistemático, que requiere de legitimidad para presentar y argumentar; credibilidad, basada en la confianza; capacidad propositiva, con conocimiento del contexto, procedimientos y mecanismos; capacidad para motivar y movilizar; y capacidad de asocio y cooperación con otros actores.

El cabildeo es la capacidad de abogar por la viabilidad, el impacto y sostenibilidad de una propuesta política que busca incidir en un determinado cambio social, en beneficio de la colectividad.

Es un proceso sistemático, que requiere de legitimidad para presentar y argumentar; credibilidad, basada en la confianza; capacidad propositiva, con conocimiento del contexto, procedimientos y mecanismos; capacidad para motivar y movilizar; y capacidad de asocio y cooperación con otros actores

Tales estrategias se derivan de las políticas de género que FOVIDA ha ido construyendo en su devenir, y que en el presente plan se retomaran:

POLITICAS	ESTRATEGIAS
FOVIDA reconoce e incorpora el enfoque de equidad de género en todas sus intervenciones	1. Precisar en todos los estudios y diagnósticos la manera cómo se dan las relaciones de género
FOVIDA adoptará medidas de discriminación positiva en reconocimiento a las brechas de inequidad que existen	2. Incorporar necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, en los servicios de asesoría que presta, para la formulación de los territorios donde interviene
FOVIDA buscará tener efectos positivos en las relaciones de equidad de género en todos sus niveles de intervención	3. Agregar símbolos acerca de la equidad de género en todas las actividades, a fin de trabajar la dimensión cultural 4. Los programas de capacitación incorporan el tema de género. 5. Incorporar necesidades de género en los proyectos de desarrollo local

Así, FOVIDA complementa intervenciones específicas orientadas a que los gobiernos locales incorporen en sus procesos de planificación institucional y en la planificación concertada del desarrollo de sus jurisdicciones acciones de discriminación positiva a favor de la mujer; así como sistemas de evaluación y monitoreo con indicadores de equidad de género. El objetivo es tener impactos de mayor alcance. Para ello, se realiza el análisis de roles, relaciones e identidades de género, poniendo el énfasis en la situación y posición de las mujeres respecto de los hombres.

El abordaje transversal en todo el quehacer institucional implica que FOVIDA prioriza las acciones orientadas al empoderamiento de las mujeres, a su visibilización como grupo humano y su aporte al desarrollo. Forma parte de

dicha estrategia la promoción de su autonomía y el fortalecimiento de sus capacidades para decidir libremente, actuar, crear y recrear formas culturales, sociales, políticas y económicas opuestas a la exclusión. Para abordar la dimensión cultural, consustancial a las brechas de desigualdad entre los géneros, se consideran los aspectos simbólicos. Así mismo, se asume esta variable en todos los estudios y eventos de capacitación. Finalmente, FOVIDA ha incorporado indicadores de género en el sistema de monitoreo y evaluación institucional.

## Promoviendo la igualdad de Género

Énfasis en el desarrollo de liderazgo de mujeres visibiliza necesidades e intereses de las mujeres en espacios de toma de decisión

Generación de redes entre organizaciones para la construcción de propuestas públicas y proyectos que recojan las necesidades e intereses de las mujeres

Promoción de cuotas de género en las actividades de capacitación y asesoría: en las juntas directivas de organizaciones mixtas

Adaptación a los tiempos y espacios de las/os participantes en actividades de capacitación y asesoría ha generado mayor participación de las mujeres

Implementación de guarderías para facilitar la incorporación de las mujeres a las capacitaciones

Empoderamiento y protagonismo de mujeres para el ejercicio de sus derechos

Desarrollo de capacidades técnico productivas, asociativas y de comercialización de mujeres para superar situación de vulnerabilidad al desarrollar sus actividades productivas

Se dispone de información diferenciada por sexo

Capacitación y asesoría a gobiernos regionales y locales para sus políticas incorporan los intereses de las mujeres




## VI. LOS INDICADORES DE GÉNERO EN EL PLAN INSTITUCIONAL 2017-2019.


Para la definición de indicadores de género en FOVIDA se ha considerado tres niveles en su naturaleza: (i) el básico relacionado a presentación de los datos diferenciados por sexo, (ii) el intermedio que recoge y reporta el acceso de mujeres a recursos, y (iii) el más desarrollado que evidencia las brechas de género entre mujeres y hombres a partir de una situación identificada en diagnósticos y líneas de base.

Se ha trabajado y consensuado indicadores de género para la intervención institucional y para el desarrollo organizacional de FOVIDA.

Para establecer los indicadores de género para el plan institucional la intervención institucional se ha considerado 4 aspectos: (i) toma de decisiones, (ii) presupuesto sensible al género, (iii) acceso a recursos, (iv) empoderamiento de mujeres productoras.

**Indicadores de poder en toma de decisiones.** Tiene implicancias en la medición de la posición y liderazgo de las mujeres.

 Número y tipo de roles que asumen hombres y mujeres al interior del hogar  
Se ha considerado aplicar la encuesta de uso del tiempo para recoger información sobre el trabajo doméstico no remunerado y las actividades que regularmente realizan cada integrante de la familia en el hogar. Sería la encuesta común para las diferentes intervenciones de FOVIDA. Se necesitaría diseñar la muestra de aplicación y determinar la periodicidad de la toma y reporte de datos

 % de incremento del número de organizaciones que incorporan la cuota de género en sus estatutos y reglamentos

La medición de la proporción de organizaciones con cuota de género institucionalizada en Estatuto y Reglamento, es una medida un poco más sofisticada que tomar el número de mujeres y de hombres dirigentes. Para su aplicación se propone tomar el dato base al finalizar el año 2011 o a inicios del 2012 y llevar un control semestral o anual de progreso.

**Indicadores de presupuesto sensible al género.**

 Número de proyectos con equidad de género ejecutados respecto al total.

La medición de la proporción de proyectos del presupuesto participativo con indicadores de género se considera de nivel básico. Aplicación: tomar el dato base al finalizar el año 2011 o a inicios del 2012 y llevar un control anual de progreso



- ✚ **Porcentaje de incremento de presupuesto orientado a la atención de los derechos de las mujeres.**

La medición del incremento de presupuesto orientado a la atención de los derechos de las mujeres es de segundo nivel. Implica hacer una selección de aquellos derechos en los que incide la intervención de FOVIDA, por territorio específico y organizaciones contrapartes. Aplicación: tomar el dato base al finalizar el año 2011 o inicios del 2012 y llevar un control anual de su evolución.

- ✚ **Proporción de proyectos con indicadores de género.**

La medición de la proporción de proyectos con equidad de género ejecutados, es de una exigencia mayor. Requiere la definición previa de las variables de equidad de género que se relacionarán.

1) **Indicadores de empoderamiento de mujeres productoras. Son:**

- ✚ **% de reducción de la diferencia de ingresos de las unidades productivas familiares conducidas por hombres de las conducidas por mujeres**

La medición de la proporción de mujeres productoras agrícolas, comerciantes y artesanas que lideran espacios de negociación es un indicador de nivel básico necesario para afinar políticas de fortalecimiento de liderazgo de mujeres y hombres.

- ✚ **% de mujeres productoras rurales y urbanas que lideran espacios de negociación**

La medición de la reducción de la diferencia de ingresos entre las unidades productivas familiares conducidas por mujeres y las conducidas por hombres es de un nivel más sofisticado para visibilizar la competitividad de género en la gestión de los negocios. Aplicación: tomar el dato base al finalizar el año 2011 o a inicios del 2012 y llevar un control anual de progreso.

**TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL 2017-2019**

Objetivos Estratégicos	Resultados esperados	Indicadores	Indicadores de género
<p><b>1. ECONOMÍAS TERRITORIALES SOSTENIBLES</b></p> <p>Ciudadanos/as se benefician de economías territoriales sostenibles</p>	<p>1. Asociatividad de productores/as de pequeña escala mejora posicionamiento en mercado verde.</p> <p>2. Incremento de producción agroecológica.</p> <p>3. Mejora acceso a servicios financieros.</p>	<p>1. UAF incrementan sus ingresos netos</p> <p>2. Asociatividad e incremento del valor de ventas en mercado verde.</p> <p>3. Incremento de UPF con certificación orgánica.</p> <p>4. Buenas prácticas ambientales en segregación de residuos sólidos.</p> <p>5. Unidades Familiares incrementan áreas de agricultura urbana.</p> <p>6. Asociaciones de recicladores mejoran ingresos familiares.</p>	<p>✚ mujeres rurales incrementan sus ingresos en una proporción mayor que los varones</p> <p>✚ Las mujeres incrementan su rentabilidad en una proporción mayor que los varones</p> <p>✚ Mayor Proporción de mujeres con certificación orgánica y eonegocios que los varones.</p> <p>✚ En las Juntas directivas de las asociaciones económicas mixtas se incrementa la participación de las mujeres</p> <p>✚ En las Unidades productivas familiares, se incrementa el número de horas, que los hombres destinan al trabajo reproductivo</p>
<p><b>2. AMBIENTES TERRITORIALES SOSTENIBLES</b></p> <p>Ciudadanos/as se benefician de servicios Eco-sistémicos.</p>	<p>1. Comunidades organizadas adoptan prácticas para la adaptación y mitigación frente al cambio climático.</p> <p>2. Comunidades implementan planes locales de gestión de riesgo.</p> <p>3. Comunidades fortalecidas tienen herramientas para la gestión de sus ecosistemas</p>	<p>1. Incremento de la biodiversidad en microcuencas.</p> <p>2. Incremento de la captación de bióxido de carbono.</p> <p>3. Incremento de cobertura vegetal.</p> <p>4. Sistema de monitoreo de focos de contaminación ambiental.</p> <p>5. Comunidades urbanas adoptan prácticas de mitigación del cambio climático.</p>	<p>✚ Comunidades campesinas y nativas, con el liderazgo de mujeres, recuperan la cobertura vegetal de sus territorios</p> <p>✚ Comunidades urbanas y rurales incorporan cuota de género en sus estatutos</p> <p>✚ Mujeres lideren en sus comunidades monitoreo de la contaminación ambiental y recuperación de la biodiversidad</p> <p>✚ 12 planes comunales contienen actividades a favor de la igualdad de género con enfoque de gestión de riesgos</p>

Objetivos Estratégicos	Resultados esperados	Indicadores	Indicadores de género
<p><b>3. GOBERNABILIDAD DEMOCRÁTICA</b></p> <p>Ciudadanos/as se benefician de políticas públicas inclusivas y ambientalmente sostenibles</p> <p>Mayor participación de mujeres en decisiones económicas, ambientales y políticas.</p>	<p>1. Políticas públicas favorecen el desarrollo territorial sostenible.</p> <p>2. Sociedad civil incide y vigila políticas públicas</p> <p>3. Gremios y organizaciones sociales consensuan agenda</p>	<p>1. Incremento de presupuesto público a favor de la agroecología y sistemas de producción sostenible.</p> <p>2. Mancomunidad implementa políticas públicas para desarrollo sostenible de microcuencas.</p> <p>3. Políticas públicas a favor de los derechos de los hombres y mujeres.</p> <p>4. Comunidades consensuan agenda ambiental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Agenda de organizaciones mixtas incorporan intereses de las mujeres</li> <li>✚ Aumenta Proporción del Presupuesto asignado a metas de igualdad de género</li> <li>✚ Numero de políticas aprobadas por gobiernos subnacionales a favor de la igualdad de genero</li> <li>✚ Gobiernos locales aprueban proyectos para responder a mayor impacto que tiene cambio climático en las mujeres</li> <li>✚ Gobierno locales mejoran el nivel de implementación del Plan distrital de lucha contra la violencia</li> </ul>

## VII. INDICADORES DE GÉNERO PARA EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El directivo de FOVIDA ha definido tres tipos de indicadores, (i) de monitoreo de la intervención, (ii) de política de personal para contrataciones y remuneraciones, (iii) de fortalecimiento de capacidades del personal y (iv) de ejercicio de poder

✚ **Indicador de monitoreo de la intervención:** % de proyectos que soportan cambios en las relaciones de género respecto al total de proyectos implementados

✚ **Indicadores de ejercicio de poder:** Paridad de hombres y mujeres en la Asamblea General de Asociados y Paridad de hombres y mujeres en cargos ejecutivos en la gestión institucional.

✚ **Indicador de política de personal:** % del personal de FOVIDA que por categoría ocupacional tiene remuneraciones equivalentes entre hombres y mujeres.

Se precisa que la aplicación de una política de contrataciones y remuneraciones con IGUALDAD de género es una práctica instalada en la institución.

✚ **Indicador de fortalecimiento de capacidades del personal:** % del presupuesto institucional de capacitación

La asignación de recursos para el fortalecimiento de capacidades dependerá de las posibilidades económicas institucionales y se orientaría

