

POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

Primera edición: Setiembre de 2020

Elaborado por: Grupo Impulsor del Comité de Género y Diversidades, integrado por: Arguedas, M.J.; Loli, P.; Rojas, I.; Ruiz, V.; Sánchez, M.; Scheske, Ch.

Asistencia técnica sobre diversidad sexual: ONG Presente

Revisado por: Comité de Directores

Aprobado por: Isabel Calle, Directora Ejecutiva

Fecha de aprobación: Enero de 2021

La “Política de género y diversidad sexual” de la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA) es el resultado de un proceso colectivo y concertado realizado en el año 2020. Su desarrollo involucró a diferentes personas de nuestra institución, estuvo liderado por el Grupo Impulsor del Comité de Género y Diversidades y contó con el apoyo de Presente, ONG especializada en derechos de la población LGBTIQ+ en el Perú.



ÍNDICE

Conceptos clave	5
Política de género y diversidad sexual de la SPDA	10
Introducción	11
1. Justificación	12
Los altos costos de la discriminación	12
Los beneficios de respetar la diversidad	15
Los beneficios de un ambiente laboral seguro	15
2. Principios de igualdad y no discriminación	16
3. Objetivo y líneas estratégicas	17
A. Objetivo general	17
B. Líneas estratégicas	17
Línea estratégica 1. Cultura laboral que respeta y garantiza el enfoque de género y diversidad sexual	17
Línea estratégica 2. Políticas inclusivas y equitativas	19
Línea estratégica 3. Transversalización del enfoque de género y diversidad sexual en el desarrollo de proyectos	22
4. Comité de Género y Diversidades	23
A. Conformación del Comité de Género y Diversidades	23
B. Selección de representantes e inicio de actividades	24
C. Responsabilidades del Comité de Género y Diversidades	25
5. Seguimiento y modificación de esta política	26
6. Referencias bibliográficas	27
Anexos	
Anexo 1. Significado de la sigla LGBTQ+	30
Anexo 2. Base legal nacional e internacional	31
Anexo 3. Declaración jurada de parejas LGBTQ+	52
Anexo 4. Lineamientos de uso del nombre social para colaboradores trans	53
Anexo 5. Formato para solicitar el reconocimiento del nombre social	54
Anexo 6. Criterios de género y diversidad sexual según las etapas de desarrollo de un proyecto	55
Anexo 7. Ejemplos de indicadores desglosados de género y diversidad sexual	56

CONCEPTOS CLAVE

A. Generales

> Diversidad

Conjunto de características que permiten reconocer las experiencias de las personas dentro de su contexto. Algunas de estas son: género, etnicidad, nivel socioeconómico, estatus migratorio, color de la piel, edad, cultura, discapacidad, sexo, identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Históricamente, algunas de estas características han sido valoradas más positivamente que otras. Sin embargo, para promover el respeto en nuestra sociedad y la integración armoniosa de las personas, es necesario el reconocimiento de todas estas características como igualmente valiosas (Presente, 2020b).

> Género

Conjunto de características construidas social, cultural e históricamente sobre los roles, comportamientos y expectativas asociados a las personas con base en su genitalidad (Presente, 2020c). Se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas (MIMP, 2019).

B. Relacionados a la diversidad sexual

> Diversidad sexual

Se refiere a todas aquellas personas que no calzan dentro de los estándares socioculturales de cis-heteronormatividad. LGBTIQ+ es la terminología que resume la diversidad sexual (el significado de esta sigla se encuentra en el Anexo 1), aunque no es fija y está en constante evolución (Presente, 2018). En sentido estricto, la diversidad sexual hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como a expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género –distintas en cada cultura y persona–.

Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas (CNDH, 2018).

> Expresión de género

Conjunto de manifestaciones del género de una persona. Puede incluir la forma de hablar y de comportarse, interacciones sociales, modo de vestir y transformaciones corporales, entre otras (CIDH, 2015). Refiere a categorías como masculina, femenina, andrógina y otras de lógica no binaria.

> Identidad de género

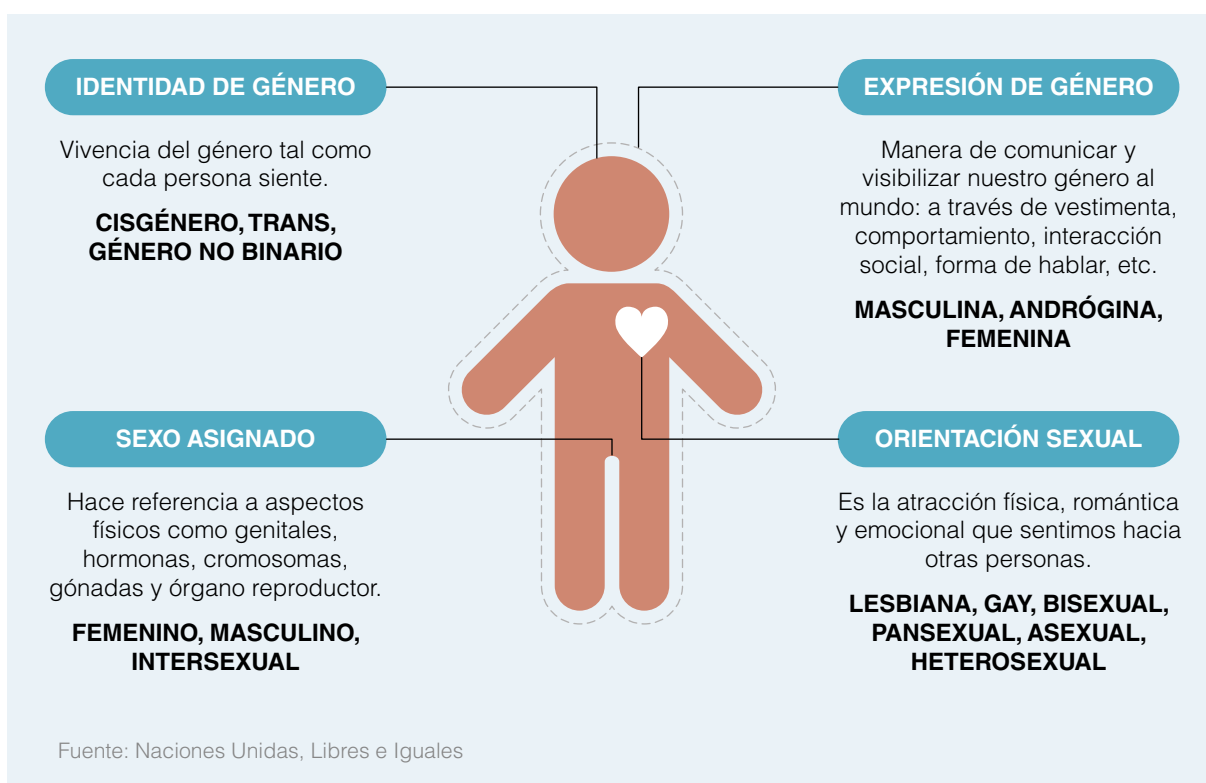
Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta. Puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento e incluye la vivencia personal del cuerpo (CIDH, 2015). Refiere a categorías como cis-género, trans y género no binario.

> Orientación sexual

Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas, sean de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. Incluye categorías como lesbiana, gay, bisexual, pansexual, asexual y heterosexual (CIDH, 2015). La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género (MIMP, 2019).

> Sexo asignado

Aspectos físicos de la persona, como genitales, hormonas, cromosomas, gónadas y órganos reproductores. Incluye categorías como femenino, masculino e intersexual (CIDH, 2015).



C. Relacionados a causas y efectos de la discriminación de género, sexo, identidad de género, expresión de género y orientación sexual

› Cis-heteronormatividad

Sesgo cultural en favor de todas las personas que son cis-género y heterosexuales. Estas categorías son consideradas “normales, naturales e ideales” y son preferidas por sobre todo aquello que sale de esa norma (CIDH, 2015). Se compone de reglas jurídicas, sociales y culturales que obligan a los individuos a actuar conforme a los patrones heterosexuales y cis-género dominantes e imperantes (CIDH, 2019).

› Discriminación estructural, sistémica o por razón de sexo

Desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias (MIMP, 2019). De acuerdo con la ley, se refiere a cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en las esferas política, económica, social, cultural o cualquier otra (Ley N° 28983, “Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”).

› Homofobia, transfobia y bifobia

Temor, odio o aversión irracional hacia las personas lesbianas, gays o bisexuales (homofobia), trans (transfobia) o bisexuales (bifobia) (ONU Derechos Humanos, s. f.).

› Machismo

Conjunto de creencias, actitudes, valores y conductas que caracterizan la masculinidad hegemónica y tienen como propósito transmitir un mensaje de dominio, superioridad o reto a los demás, en especial, sobre las mujeres. Afecta todas las relaciones interpersonales, como el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre y la política, entre otras, expresando así un manejo del poder (MIMP, 2019). Tiene efecto negativo sobre la comunidad LGBTIQ+, ya que refuerza la idea de que existe una única manera de ser hombre o de ser mujer.

› Roles de género

Normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. A menudo están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a recursos, los impactos específicos de la economía mundial, las situaciones de conflicto o desastre y las condiciones ecológicas. Pueden transformarse con el transcurso del tiempo (ONU Mujeres, 2017).

› Sistema binario

Modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que considera que el género y el sexo abarcan dos categorías rígidas: masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema excluye a aquellas personas que no se enmarcan en estas dos categorías.

› Violencia de género

Cualquier acción o conducta basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (nivel socioeconómico, identidad sexual, edad y pertenencia étnica, entre otras) que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en contextos de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema cis-heteronormativo y binario de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, es decir, no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos (MIMP, 2016).

D. Enfoques para eliminar la discriminación

› Enfoque de género en las políticas públicas

Herramienta de análisis que permite identificar los roles y tareas que realizan las personas de acuerdo a su identidad de género en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas (MIMP, 2019). Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen y explicar las causas que las producen, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas y erradicar toda forma de violencia. Así, asegura el acceso de todas las personas a recursos y servicios públicos y fortalece su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

› Equidad de género

Se define como igualdad real, no refiere a la igualdad formal o androcéntrica, sino busca corregir el desbalance o desequilibrio histórico entre los géneros (IFAD, 2017). La equidad es un medio para lograr la igualdad. Para garantizarla, puede ser necesario tomar medidas especiales temporales que compensen la discriminación o los prejuicios sistemáticos e históricos que se dan en base a las desigualdades basadas en el género de las personas.

› Feminismo

Movimiento que nace de la necesidad de defender la igualdad de derechos sociales, políticos, legales y económicos de las mujeres. El feminismo interseccional, en particular, destaca cómo las mujeres se enfrentan a diferentes formas de discriminación en función de su nivel socioeconómico, etnia, religión, género y orientación sexual, entre otros factores (ONU Mujeres, 2017). En este sentido, el feminismo interseccional reconoce que las diversas formas de desigualdad operan juntas y se exacerban entre sí (Crenshaw, 1989, en ONU Mujeres, 2017), una de ellas es la violencia de género, que también puede afectar a personas trans y no binarias (Presente, 2020a).

› Igualdad de oportunidades

Garantiza el desarrollo de capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como género, etnia, lugar de nacimiento, entorno familiar, orientación sexual, identidad de género, expresión de género u otras fuera del control personal no ejerzan influencia sobre las oportunidades en la vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (MIMP, 2019). La igualdad de oportunidades se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del Estado democrático de derecho, en el cual es un valor fundamental y una regla básica que este debe garantizar y preservar; de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho a ser tratada con igualdad ante la ley y no ser objeto de forma alguna de la discriminación. Una diferencia legal en las oportunidades de las personas resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, y debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida emitida o propuesta (MIMP, 2019).

› Interseccionalidad

Enfoque analítico que plantea que las desigualdades de género y la discriminación son complejas, múltiples y simultáneas, y que afectan a todas las personas de manera heterogénea (por razón de origen, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica o social, idioma o de cualquier otra índole), pudiendo estar algunas más expuestas al menoscabo de sus derechos con base a la concurrencia de más de un factor de discriminación. Además, el enfoque de interseccionalidad ofrece mayores elementos para entender el tipo de políticas públicas que se requieren para las mujeres y las diversidades afectadas por múltiples tipos de discriminación y para diseñar estrategias a medida para erradicarlos y alcanzar la igualdad efectiva (MIMP, 2019).



POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA SPDA

Somos una asociación civil sin fines de lucro que desde su fundación trabaja en la promoción de políticas y de legislación ambiental y propone instrumentos que favorezcan el desarrollo sostenible bajo principios de gobernanza, equidad y justicia.

Es nuestro compromiso propiciar un entorno seguro, libre de toda forma de violencia y sin discriminación, rechazando especialmente aquella basada en género y/o diversidad sexual, impulsando la igualdad de género y promoviendo una sociedad equitativa e inclusiva.

La SPDA respeta y garantiza los derechos humanos, individuales y colectivos, de todas las personas como eje de la sostenibilidad ambiental.



INTRODUCCIÓN

A lo largo de su vida institucional, la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental (SPDA) ha establecido una serie de sinergias con diversos actores públicos y privados basadas en una política institucional que impulsa valores como honestidad, transparencia, respeto, honradez e igualdad de oportunidades, así como el debate participativo y constructivo.

La SPDA busca promover el respeto y las garantías para todas las personas sin discriminación. De esta manera, la “Política de género y diversidad sexual” establece el compromiso explícito de la institución de eliminar cualquier forma de violencia basada en el género y la discriminación relacionada a sexo, identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual.

La meta es que todas las personas, independientemente de su sexo, identidad de género, expresión de género u orientación sexual, tengan igualdad de oportunidades para contribuir y beneficiarse del desarrollo económico, socioambiental, cultural y político, propiciando con esto un enriquecimiento del trabajo en beneficio del desarrollo sostenible bajo los principios institucionales de gobernanza, equidad y justicia.

En la actualidad, la gran tasa existente de discriminación y violencia en base al género y la diversidad sexual en el Perú demanda todo tipo de esfuerzos (en las esferas pública y privada) dirigidos a implementar acciones afirmativas, políticas y prácticas que combatan de manera expresa esta realidad. La discriminación no solamente deja un gran daño físico y psicológico en las personas discriminadas, sino que también tiene graves impactos para la sociedad, la democracia y la economía global.

1

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de proponer una Política de género y diversidad sexual nace de las experiencias diarias del personal de la SPDA y busca estar de acuerdo con los avances de la sociedad en lo que respecta a ser más justa y equitativa. En el caso del presente documento, esta política se manifiesta en los motivos expresados a continuación.



Los altos costos de la discriminación

Un estudio del Banco Mundial (Wodon & De la Briere, 2018) ha mostrado que la discriminación contra las mujeres lleva a una pérdida de ingresos de USD 160.2 billones, por lo tanto, si hubiera igualdad de género, los ingresos de las mujeres se incrementarían en un 21.7% a nivel mundial. Además, la Universidad de Massachusetts ha publicado una investigación en la que concluye que el PBI de un país se puede ver reducido hasta en un 1.7% si es que existen altos índices de homofobia y transfobia (Badgett, 2020).

En el Perú, mientras que el 80% de los hombres es parte de la población económicamente activa, solo el 64% de mujeres forma parte de ella (INEI, 2019). Esto significa que 9.4 millones de hombres y 7.4 millones de mujeres se encuentran trabajando, la mayoría de los cuales vive en zonas urbanas (7.2 millones de hombres y 5.8 millones de mujeres). Es decir, por cada 4 mujeres hay 5 hombres que trabajan (PNUD, 2020), lo que muestra una barrera en el ingreso al mundo laboral, la que es incluso mayor en el caso de la comunidad LGBTIQ+. Según la II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, el 30% de la población asegura que si tuviera una empresa no contrataría a una persona homosexual y el 37% que no contrataría a una persona trans (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020).

Datos nacionales destacados

75.3%

de las mujeres peruanas que trabajan lo hacen en el sector informal.

2.5%

de mujeres que trabajan son empleadoras, mientras que los hombres representan el 5.2%.

39.6%

Solo el 39.6% de las mujeres ocupadas son asalariadas, mientras que el 51.7% de hombres ocupados lo son. En este sentido, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de dedicarse a actividades de baja productividad. El trabajo en estas actividades se caracteriza por ser precario, inestable y mal remunerado, además de implicar ausencia de los beneficios sociales legales que conlleva el trabajo asalariado.

-29.6%

Las mujeres ganan en promedio 29.6% menos que sus pares masculinos.

El ingreso real mensual promedio de una mujer en el área urbana es de S/ 1371.40, frente a S/ 2012.90 que perciben los hombres. En el área rural, el promedio de ingresos de una mujer es de S/ 630.30, frente a S/ 1034.50 de un hombre

29.2%

de las mujeres no tienen ingresos propios, proporción que es mayor al doble que la de los hombres (12.4%). La brecha más significativa se presenta en las mujeres del área rural, donde el 41.2% de ellas no tienen ingresos propios, mientras que en el caso de los hombres los que no los tienen representan el 12.9%.

+9.25 horas

Las mujeres peruanas trabajan semanalmente 75.54 horas, es decir, 9 horas y 15 minutos más que los hombres.

Esa cantidad incluye el número total de horas destinadas al trabajo remunerado y al trabajo doméstico no remunerado.

Fuente: INEI (2019).

Mas allá de la brecha de género en el ámbito laboral, las mujeres se enfrentan cotidianamente a diversas formas de violencia. Así, de acuerdo a la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes), dos de cada tres mujeres reconoció haber sido víctima de alguna forma de violencia por parte de su pareja, violencia que puede ser psicológica o verbal (59%), física (31%) y sexual (7%) (Jaramillo & Ñopo, 2020). También son altas las cifras de acoso sexual: el Perú es el país con más alto porcentaje de mujeres que declaran haber sido acosadas sexualmente en el último año: 32% (Encuesta Mundial WIN 2019-WWS), frente a 9% de promedio global (Datum Internacional, 2018). La misma encuesta en 2017 afirma que ese año el 14% de mujeres peruanas habían experimentado acoso sexual en el trabajo (Datum Internacional, 2019).

Esfuerzos como la Política Nacional de Igualdad de Género del Perú plantean que la discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios y reconoce que esta discriminación es un problema público causado principalmente por:



La asignación desigual de roles: productivo para los hombres y reproductivo para las mujeres.



Los patrones socioculturales que privilegian lo masculino sobre lo femenino.



Las normas y culturas institucionales que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres.

Los efectos de este problema son la vulneración de los derechos económicos y sociales de las mujeres, lo que involucra limitación de acceso a la educación formal, desigualdad económica, laboral y productiva, y acceso controlado al uso de tecnologías de la información y comunicación por las mujeres, así como vulneración de su derecho al acceso y participación en espacios de toma de decisión, entre otros.

Se reconoce que las mujeres pertenecientes a algunos grupos están expuestas a múltiples formas de discriminación, lo que se evidencia con el enfoque de interseccionalidad. Por ello, resulta necesario transformar los patrones socioculturales discriminatorios por medio de acciones directas, estratégicas y programáticas desde todas las personas e instituciones que conforman la sociedad. Las acciones que conducen a revertir esta realidad implican un trabajo de todos los sectores del país, pero tienen mayor sentido en las instituciones privadas sin fines de lucro cuyos valores están directamente relacionados con el respeto a los derechos humanos y el desarrollo sostenible.

Por su parte, **la discriminación hacia las personas LGBTIQ+ también produce efectos negativos en las personas afectadas, la sociedad y la economía del país.** Según la Primera Encuesta Virtual para Personas LGBTI (INEI, 2017), el 62.7% de la población LGBTIQ+ peruana señala haber sufrido violencia y discriminación por su orientación sexual o su identidad de género. También se afirma que el 40% de las personas trabajadoras LGBTIQ+ no expresan su orientación sexual o identidad de género por miedo a perder su trabajo.

Los resultados de este tipo de discriminación son graves y se expresan, por ejemplo, en los siguientes datos: es cuatro veces más probable que los jóvenes no heterosexuales traten de suicidarse que los heterosexuales; en el caso de los jóvenes trans, esta probabilidad es diez veces mayor (Center for Disease Control and Prevention, 2016; Herman, Brown, & Haas, 2019). La realidad resulta especialmente compleja para la comunidad trans. Por ejemplo, solamente el 4% de las personas trans en el Perú se encuentran trabajando en planilla (UPCH-IESSDEH, 2017).

Datos internacionales destacados

85%

de personas LGBTIQ+ consideran la inclusión como el factor más importante en el trabajo.

20%

de personas LGBTIQ+ han buscado un nuevo trabajo porque no se sintieron bienvenidas.

25%

de personas LGBTIQ+ han decidido quedarse en un mismo lugar de trabajo específicamente por su buena política de inclusión.

30%

La productividad se reduce en 30% cuando las personas trabajadoras sienten que tienen que esconder su identidad sexual.

Fuente: Queensland Government (2017).



Los beneficios de respetar la diversidad

Cuando las personas se sienten respetadas, valoradas, celebradas y apoyadas, se incrementa la conexión positiva personal entre colegas, el bienestar en el espacio laboral y la productividad de todas las personas. Así, estas no pierden energía tratando de crear una identidad falsa para esconderse, como ocurre si las mujeres sienten que tienen que asumir más masculinidad para sentirse escuchadas o si hay quienes sienten que tienen que mentir sobre su orientación sexual o su vida romántica.

Poniendo en práctica una buena política de género y diversidad sexual, se atraen nuevos talentos, porque entonces instituciones como la SPDA destacan como empleadoras progresivas, modernas y humanas.



Los beneficios de un ambiente laboral seguro

Un ambiente de trabajo seguro contribuye a un movimiento positivo y progresivo en el país hacia la eliminación de toda forma de discriminación y violencia basada en género y diversidad sexual.

A través de la promoción de este aspecto específico y en general de este nuevo enfoque de política, **la SPDA reconoce la importancia de proporcionar a su personal un ambiente seguro y equitativo, libre de toda forma de discriminación, que promueve y reconoce objetivamente los logros del equipo.**



2

PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La “Política de género y diversidad sexual” de la SPDA se fundamenta en los principios universales de igualdad y no discriminación, los cuales reconocen que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Estos principios conforman las bases del Estado democrático de derecho.

De acuerdo con las Naciones Unidas, los Estados, así como todas las personas, instituciones y entidades públicas y privadas, están obligados a acatar leyes justas, imparciales y equitativas (UN Human Rights, 2020). El derecho internacional de los derechos humanos reconoce que la discriminación basada en género afecta principalmente a las mujeres. Aquí radica la importancia de lograr que, sobre la base de la obligación de garantizar la igualdad real entre las personas, ellas disfruten plenamente de los derechos que poseen en virtud de encontrarse en un Estado democrático de derecho como el nuestro.

Por otro lado, en nuestra sociedad, las actitudes LGBTIQ+-fóbicas continúan profundamente arraigadas y usualmente se combinan con falta de protección legal adecuada contra la discriminación por motivos identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual. Esto expone a muchas personas LGBTIQ+, de todas las edades, a atroces violaciones de sus derechos humanos y a ser discriminadas en diversos planos, como el laboral.

En el Perú, existe la prohibición explícita de la discriminación por razón de “sexo, orientación sexual, identidad de género” y, de hecho, la discriminación constituye un delito penado y regulado en el Código Penal (Decreto Legislativo N° 635), delito que consiste en:

Artículo 323.- Discriminación e incitación a la discriminación

El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Constitución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, **sexo, orientación sexual, identidad de género**, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socioeconómico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.

En el Anexo 2 de esta política se describe la base jurídica y legal nacional e internacional que la sustenta.

3

OBJETIVO Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A. Objetivo general

Institucionalizar las prácticas de respeto de derechos humanos y garantizar la no discriminación en la gestión interna y las acciones externas de la SPDA, así como promover una institución que respeta y garantiza el enfoque de género y la diversidad sexual dentro del espacio laboral y en el trabajo que realiza.

B. Líneas estratégicas

Línea estratégica 1.

Cultura laboral que respeta y garantiza el enfoque de género y diversidad sexual

- 1.1 **La SPDA respeta y garantiza la equidad de género y la diversidad sexual** y mantiene un ambiente laboral que permite a las personas expresar libremente su identidad de género, su expresión de género y su orientación sexual, incluso en procesos como maternidad o paternidad, matrimonio (legal y/o simbólico) o transición de género, sin discriminación ninguna. Asimismo, asegura que la privacidad de las personas que se encuentren en estos procesos se respete.
- 1.2 **Las personas trabajadoras en posiciones de liderazgo (en puestos de dirección de programa, iniciativa, sede o dirección ejecutiva) son responsables de tomar medidas para un ambiente y una cultura laboral que respeten y garanticen la equidad de género y la diversidad sexual al interior de sus equipos.** Estas medidas pueden incluir: escucha activa; refuerzo de mensajes relacionados a la presente política en reuniones individuales y grupales; respuesta inmediata ante casos en los que pueda estar ocurriendo una acción contraria a esta política; promoción de mayor equidad de género e igualdad de oportunidades; facilidades razonables a integrantes de sus equipos para que participen en eventos que tengan como finalidad reducir la discriminación, siempre que ello no comprometa el ejercicio de sus funciones; y otras planteadas en esta política.

Asimismo, se podrá usar los canales institucionales para compartir mensajes que mencionen la importancia de fechas para reducir la discriminación y promover mayor equidad de género e igualdad de oportunidades, entre otros aspectos considerados en esta política.

Tales fechas son:



- 1.3 La SPDA capacitará a las personas que trabajan** en y con la institución para llegar a un mayor entendimiento de los conceptos básicos de género y diversidad sexual y de los factores básicos de interseccionalidad (cultura, etnia, edad, educación, nivel socioeconómico, etc.).
- 1.4 Periódicamente, la SPDA llevará a cabo un diagnóstico interno** sobre el conocimiento de conceptos básicos de género y diversidad sexual, sesgos inconscientes, y de niveles de discriminación y bienestar de las personas que trabajan en la institución.
- 1.5 A través de su “Política de atención de denuncias” y su “Política de prevención e intervención en casos de hostigamiento sexual”**, con el apoyo del Comité de Género y Diversidades, la SPDA atenderá de manera efectiva y segura quejas y denuncias vinculadas a discriminación de género y/o a diversidad sexual, tales como actos de machismo, transfobia, bifobia u homofobia.
- 1.6 La SPDA y sus integrantes podrán comunicar su postura de respeto** y garantía a la equidad de género y la diversidad sexual en base a lo expresado en la presente política, sea en su sitio web, en eventos o en otros espacios. La presente política deberá ser de acceso público en la web de la SPDA.

Línea estratégica 2.

Políticas inclusivas y equitativas

- 2.1 A través de esta política, y en conjunto con la “Política salarial” y la “Política de recursos humanos”,** la SPDA no permitirá la discriminación en base a identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual en los procesos de asignación de salarios, aumentos salariales, evaluaciones de desempeño, ascensos y otros de desarrollo laboral.
- 2.2 La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva evaluarán los salarios** actuales del personal a la luz de esta política con el fin de corregir alguna posible disparidad y velarán para que durante los procesos de toma de decisión donde se definan ascensos, incrementos salariales y evaluaciones de desempeño no haya ningún tipo de discriminación en base a identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual.
- 2.3 La SPDA asegurará que los beneficios y responsabilidades de la institución y de su equipo de trabajo,** expresados en el “Reglamento interno de trabajo”, en la “Política de recursos humanos” y en otras políticas vigentes sean equitativos e inclusivos en cuanto a género y diversidad sexual. **La SPDA debe asegurar un trato equitativo en la aplicación de estas medidas, de manera que se evite cualquier beneficio desigual o direccionado solo a un grupo de personas.**

Por lo tanto, siempre que se cumplan con las características, fines y objetivos para los cuales una persona es contratada, la SPDA asegura que:

- 2.3.1. Toda persona trabajadora de la SPDA cuya pareja alumbró a un bebé, sin distinción según su género,** tendrá derecho a una licencia con goce de haber por un periodo de 10 (diez) días, de acuerdo a lo establecido legalmente como licencia de paternidad.

Adicionalmente y de forma facultativa, previa aprobación del supervisor o supervisora inmediata y de la Dirección Ejecutiva, quienes deberán estar de acuerdo por unanimidad, podrá solicitar cualquiera de las siguientes medidas durante el plazo de 10 (diez) semanas adicionales a los días señalados en el párrafo anterior:

- Realizar de forma remota las actividades que resulten posibles, previa coordinación con su supervisor. Las actividades remotas que se realicen serán posibles siempre que el personal no tenga que participar en reuniones presenciales, asistir a viajes o realizar cualquier actividad que implique su presencia física.
- Optar por la reducción de su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción de su salario con relación al porcentaje de tiempo de trabajo que realice (por ejemplo, trabajar 75% de la jornada laboral y recibir el 75% del salario asignado).

Las personas LGBTIQ+ trabajadoras SPDA podrán pedir el soporte del Comité de Género y Diversidades para facilitar la comunicación con la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos sobre los beneficios y derechos establecidos en este punto.

- 2.3.2 Toda persona de la SPDA, luego de la licencia de maternidad** que señala la ley en caso de alumbramiento o adopción y hasta que la o el menor cumpla 6 (seis) meses, podrá:

- Realizar trabajo remoto en el caso de que su puesto lo permita, cuando no haya reuniones presenciales o trabajo de campo en los que se requiera su participación, y siempre que dicho escenario no represente mayor asignación de carga laboral a otros colegas y, por ende, externalidades.
- Solicitar la reducción de su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción de su salario con relación al porcentaje de tiempo de trabajo que realice.

Dentro del periodo de lactancia materna de la persona trabajadora de la SPDA:

- se considerará flexibilidad en la programación de viajes a campo, en coordinación con su supervisor o supervisora inmediata;
- de realizarse viajes dentro del periodo de lactancia materna, la SPDA proporcionará las condiciones necesarias para que tanto la madre como la o el menor se encuentren en condiciones óptimas para dar continuidad a la lactancia de forma exitosa, y;
- la SPDA se asegurará de dotar de estas condiciones por lo menos hasta que la o el menor cumpla un año y medio de vida y se asegurará de que los servicios para ello que sean contratados cumplan con estos estándares.

La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos cuenta con instalaciones suficientes y necesarias para que las trabajadoras y visitantes puedan ejercer la lactancia materna en las oficinas de la SPDA. Asimismo, asegura que los proveedores de la institución brinden las condiciones necesarias para que las trabajadoras y participantes de actividades financiadas por la SPDA puedan ejercer la lactancia materna en sus instalaciones.

2.3.3 La persona trabajadora de la SPDA que se convierte en padre o madre por adopción de un niño o niña menor de dos años tendrá derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 (treinta) días contados conforme a lo establecido legalmente.

Adicionalmente, y de forma facultativa, si es que la persona trabajadora de la SPDA convertida en padre o madre por adopción de un niño o niña menor de dos años lo solicita, la institución podrá implementar cualquiera de las siguientes medidas durante el plazo de 10 (diez) semanas adicionales a las señaladas en el párrafo anterior, previa aprobación del supervisor o supervisora inmediata y de la Dirección Ejecutiva, quienes deberán estar de acuerdo por unanimidad.

- Realizar de forma remota las actividades que resulten posibles, previa coordinación con su supervisor. Las actividades remotas que se realicen serán posibles siempre que el personal no tenga que participar en reuniones presenciales, asistir a viajes o realizar cualquier actividad que implique su presencia física.
- Optar por la reducción de su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción de su salario con relación al porcentaje de tiempo de trabajo que realice (por ejemplo, trabajar 75% de la jornada laboral y recibir el 75% del salario asignado).

2.3.4 Toda persona trabajadora de la SPDA que sea cuidadora principal de personas con discapacidad o habilidades especiales o en condición de necesidad, cuando por motivos de urgencia o emergencia vinculados al cuidado de dicha persona lo necesite, podrá:

- solicitar realizar trabajo remoto cuando no se requiera que asista a reuniones presenciales o viajes de campo, o;
- solicitar una reducción de su jornada laboral diaria con la consiguiente reducción de su salario con relación al porcentaje de tiempo de trabajo que realice, según el tipo de puesto que ocupe y previa coordinación con su supervisor o supervisora, director o directora inmediata y la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos.

- 2.3.5 **Las personas trabajadoras LGBTIQ+ que decidan casarse** de forma legal o simbólica gozarán de la misma cantidad de días de licencia con goce de haber que las parejas heterosexuales, de acuerdo con la ley y según el “Reglamento interno de trabajo”. Para ello, se requiere remitir una declaración jurada a la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos (Anexo 3).
- 2.3.6 **Las personas trabajadoras LGBTIQ+, incluyendo a practicantes**, cuya pareja fallezca gozarán de la misma cantidad de días de licencia con goce de haber que las parejas heterosexuales, de acuerdo con la ley y según el “Reglamento interno de trabajo”.
- 2.3.7 **La SPDA solicitará a su prestadora del servicio de seguro de salud** o Entidad Prestadora de Salud (EPS) que las parejas de personas trabajadoras del mismo sexo con más de dos años de relación tengan la posibilidad de afiliarse a su pareja y/o a sus hijos e hijas en su plan de seguro de la EPS.
- 2.3.8 **Las personas trans que trabajan en la SPDA podrán usar su nombre social** para la creación de su correo electrónico, en su firma electrónica y sus tarjetas de presentación, lo mismo que en eventos, publicaciones y otras instancias que no impliquen documentos legales. Todo el personal de la SPDA usará exclusivamente el nombre social en cuestión de acuerdo con el Anexo 4 (“Lineamientos de uso del nombre social para colaboradores trans” y con el Anexo 5 (“Formato para solicitar el reconocimiento del nombre social”). En el caso de que el nombre social no coincida con el nombre que figura en el documento de identidad de la persona, el conocimiento de este último nombre será tratado con estricta confidencialidad por la SPDA y el personal trabajador. En el caso de que se detecte el incumplimiento de la confidencialidad, se aplicarían las sanciones correspondientes a quienes incurran en ello.
- 2.3.9 **El personal trabajador de la SPDA que tenga hijos y/o hijas** podrá llevarlos a viajes de trabajo de campo o a eventos en los que se permita el ingreso de menores bajo su exclusiva responsabilidad y asumiendo los costos de su viaje. Asimismo, tomará medidas para evitar que la presencia del menor ponga en riesgo el objetivo de los eventos o viajes realizados.
- 2.4 La posición de la SPDA hacia temas de género y diversidad sexual expresada en esta política será practicada y comunicada** durante los procesos de reclutamiento y evaluación del personal, lo mismo que en las renovaciones de contratos, haciendo explícito que:
- 2.4.1 **La SPDA no discrimina** en base a sexo, identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual durante los procesos de reclutamiento.
- 2.4.2 **La SPDA no tolera ninguna forma de discriminación** en base a sexo, identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual.
- 2.4.3 **La SPDA rechaza toda forma de violencia** basada en el sexo, la identidad de género, la expresión de género y/o la orientación sexual.
- 2.4.4. **En los procesos de reclutamiento**, se evitarán las preguntas sobre:
- Identidad de género, proceso de transición, expresión de género y/u orientación sexual.
 - Asuntos personales tales como: estado civil, maternidad o paternidad (estado actual y planificación, si la persona está gestando o en proceso de adopción), número de hijos, hijas o dependientes, y situación del cuidado de hijos, hijas o dependientes (por ejemplo, quién los cuida, si asisten a nido o colegio, etc.).

Línea estratégica 3.

Transversalización del enfoque de género y diversidad sexual en el desarrollo de proyectos

3.1 Para el desarrollo de todos los nuevos proyectos de la SPDA, se proporcionará criterios de género y diversidad sexual según la etapa de desarrollo de cada uno (Anexo 6). El objetivo de estos criterios es integrar o transversalizar el enfoque de género y diversidad sexual en los objetivos, actividades, productos e indicadores de todos los proyectos de la SPDA. Además, en el Anexo 7 se incluye una lista de ejemplos de indicadores con enfoque de género y diversidad sexual que se pueden integrar en los proyectos.

3.1.1 Todo el personal de la SPDA que esté involucrado en la formulación de proyectos está obligado a leer los criterios mencionados (Anexo 6) y la lista de indicadores con enfoque de género y diversidad sexual (Anexo 7). Los directores y directoras y la Unidad de Gestión de Proyectos son responsables de promover su uso durante la formulación de proyectos.

3.1.2 La Unidad de Gestión de Proyectos, junto con al menos una persona miembro del Comité de Género y Diversidades, capacitará una vez al año al personal de la SPDA en los criterios mencionados (Anexo 6), como base, con la finalidad de promover su uso al momento de la formulación inicial de los proyectos (planteamiento, marco lógico, cuadro de actividades y otros pertinentes).

3.2 La incorporación del enfoque de género tanto en las actividades como en los instrumentos de recojo de información debe ser progresiva, considerar el contexto y ámbito de nuestras intervenciones y respetar las dinámicas socioculturales de la población objetivo.

En ese sentido, si los proyectos de la SPDA contienen indicadores (Anexo 7) que impliquen el conteo de personas durante su ejecución, en cualquiera de sus etapas, se deberá evaluar la pertinencia de incluir en los formatos de recojo de información la desagregación por identidad de género sugerida en la presente política. El formato base a utilizar será la desagregación con las categorías femenino y masculino; y, en los casos en que se considere pertinente y luego de una evaluación, se incluirá las categorías: no-binario y "prefiero no responder".

3.3 En todas las actividades de sus proyectos, publicaciones, comunicaciones internas y externas de cualquier tipo, declaraciones ante medios de comunicación, así como en su material multimedia, la SPDA implementará un lenguaje inclusivo, neutral y no binario. Esto incluye la observancia del derecho de autoidentificación, el uso adecuado de pronombres y la no presunción de heterosexualidad o cis-generidad de las personas.

3.4 La SPDA buscará exponer diversas voces bajo una visión de equidad de género en la selección de las personas que participen en calidad de expositoras, panelistas, invitadas, y participantes de eventos organizados por la institución.

3.5 En la planificación de actividades en campo, será responsabilidad de cada dirección identificar si existen riesgos para personas de grupos en situación de vulnerabilidad, como mujeres o miembros de la comunidad LGBTIQ+. Para esto, se implementarán medidas de seguridad adecuadas. La prioridad en estos casos será asegurar que las personas de tales grupos puedan seguir liderando y/o participando en las actividades del proyecto. Bajo ninguna circunstancia se puede utilizar el factor seguridad como razón para discriminar a personas de grupos en situación de vulnerabilidad. Durante estas actividades, se debe promover normas para sancionar los mensajes y comentarios denigrantes contra las personas por razones de su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual, así como fomentar expresamente acciones que incluyan la promoción del respeto de los derechos de todas las personas.

4

COMITÉ DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

En colaboración con la Dirección Ejecutiva y la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos, el Comité de Género y Diversidades estará encargado de proponer actividades para la puesta en acción de esta política.

A. Conformación del Comité de Género y Diversidades

Composición

Estará compuesto por un máximo de 7 (siete) miembros titulares.

Para la selección de sus miembros, de debe considerar lo siguiente:

- › Todas las personas trabajadoras de la SPDA tienen derecho a ser propuestas y elegidas o a ofrecerse de manera voluntaria para conformar el Comité de Género y Diversidades.
- › El Comité de Género y Diversidades debe estar compuesto, de manera preferente, por la mayor cantidad posible de equipos de trabajo.
- › Se propiciará la participación de todas las personas trabajadoras, considerando para ello la perspectiva de igualdad y equidad.
- › El cargo de miembro del Comité de Género y Diversidades tiene una duración de 2 (dos) años.

Requisitos para la postulación

- › Ser personal en planilla de la SPDA o practicante profesional o preprofesional.
 - › No presentar antecedentes de ningún tipo que puedan poner en duda su idoneidad para el tratamiento de las cuestiones de género y diversidades.
-

B. Selección de representantes e inicio de actividades

Mecanismo de selección de representantes

- La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos emite un llamado para la postulación voluntaria de representantes de este Comité, con un plazo de 2 (dos) semanas para la recepción de postulaciones.
- Las personas postulantes a representantes deben explicar su interés por ser parte de este Comité y además describir su experiencia o estudios vinculados a temas de género y diversidad sexual, entre otros. Opcionalmente, podrán expresar su identidad de género y orientación con el fin de que el Comité de Género y Diversidades tenga representación de toda la diversidad de la fuerza laboral.
- Si el número de postulantes a representantes de este Comité es igual o inferior al número máximo de 7 (siete) miembros que debe tener, entonces dichos postulantes se convierten automáticamente en miembros del mismo.
- Si el número de postulantes a representantes supera el número máximo de 7 (siete) miembros de este Comité, entonces la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva toman la decisión final sobre las personas candidatas elegidas para participar como representantes en él usando como criterios la calificación de cada persona y su motivación, además de velar por una representación balanceada de los programas, unidades u oficinas de la SPDA.
- Si faltan postulaciones o las personas postulantes no cumplen con los requisitos mínimos, se ampliará la convocatoria por 1 (una) semana. Si al final de esta semana no se presenta ninguna postulación adicional para la cantidad de candidaturas adecuada, será responsabilidad de la Dirección Ejecutiva y el personal en puesto de dirección designar a las personas que deben y pueden cumplir con dicho rol.
- En el caso de que alguna persona miembro del comité deje de laborar en la SPDA, la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva tomarán la decisión sobre la persona reemplazante hasta el fin del mandato.

Inicio de actividades

- La Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos y la Dirección Ejecutiva liderarán una reunión de inducción con los miembros representantes del Comité de Género y Diversidades 2 (dos) semanas después de haberse realizado el proceso de selección. En esta reunión, se presentará la “Política de género y diversidad sexual” que esté vigente y se explicarán las responsabilidades del Comité.
- Todas las personas que conformen el Comité de Género y Diversidades serán capacitadas en género y diversidad sexual y en las causas y efectos de la discriminación. Además, antes de comenzar sus labores, deberán leer la Política Nacional de Igualdad de Género, el Informe 175 de la Defensoría del Pueblo “Derechos humanos de las personas LGBTI: necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú” (Defensoría del Pueblo, 2016) y el “Material adicional para Diversidad LGBTIQ+” (Presente, 2020a) (documentos disponibles en: <https://bit.ly/3jo5st3>).

C. Responsabilidades del Comité de Género y Diversidades

- **Elegir entre sus miembros a quien presidirá** y a quien ejercerá la secretaría técnica.
- **Elaborar el plan de trabajo** del Comité.
- **Actualizar cada 4 (cuatro) años** la “Política de género y diversidad sexual” de la SPDA.
- **Implementar los lineamientos** y las actividades considerados en la presente política.



5

SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DE ESTA POLÍTICA



La “Política de género y diversidad sexual” podrá ser modificada de acuerdo con las necesidades de la institución y el personal en el momento en que se requiera. Sin embargo, el Comité de Género y Diversidades debe actualizar obligatoriamente este documento cada 4 (cuatro) años con la finalidad de que siga atendiendo los nuevos retos que se presenten. Los lineamientos estratégicos y actividades de la presente política serán desarrollados con mayor detalle por el Comité de Género y Diversidades.



Cada dos años, la SPDA realizará una “Evaluación de bienestar y cultura laboral” en la que se analizarán las percepciones de los integrantes de la SPDA respecto a la cultura laboral de la SPDA y la implementación de esta política.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- › **Badgett, M. V. (2014).** *The Economic Cost of Homophobia & the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India*. Washington, D. C.: World Bank Group.
- › **Badgett, M. V. (2020).** *The Economic Case for LGBT. Equality: Why Fair and Equal Treatment Benefits us All*. Beacon Press.
- › **Center for Disease Control and Prevention (2016).** Sexual Identity, Sex of Sexual Contacts, and Health-Related Behaviors Among Students in Grades 9-12. United States and Selected Sites, 2015. *Surveillance Summaries*, 69(9).
- › **Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH (2015).** *Conceptos básicos*. CIDH LGBTI Violencia. <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>
- › **Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH (2019).** *Empresas y derechos humanos: estándares interamericanos*. CIDH. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>
- › **Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH (2018).** *Diversidad sexual y derechos humanos*. CNDH. <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Cartilla-Diversidad-Sexual-DH.pdf>
- › **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred, Estados Unidos Mexicanos-Secretaría de Gobernación (2016).** *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México: Conapred.
- › **Datum Internacional (2018).** *Derechos de la mujer en el continente americano: #metoo #yotambien #niunamenos*. Lima: Datum Internacional.
- › **Datum Internacional (2019).** *Mujer: igualdad de género, acoso sexual, violencia, Perú y mundial*. Lima: Datum Internacional.
- › **Defensoría del Pueblo (2016).** *Derechos humanos de las personas LGBTI: necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú*. Informe N° 175. Lima: Defensoría del Pueblo.
- › **Global Environment Facility, GEF (2018).** *Guidance to Advance Gender Equality in GEF Projects and Programs*. GEF. <https://www.thegef.org/publications/gef-guidance-gender-equality>
- › **Herman, J. L., Brown, T. N., & Haas, A. P. (2019).** *Suicide Thoughts and Attempts Among Transgender Adults: Finding from the 2015 U.S. Transgender Survey*. Los Ángeles: UCLA School of Law.
- › **Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2017).** *Primera encuesta virtual para personas LGBTI*. INEI. <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/lgbti.pdf>
- › **Instituto Nacional de Estadística e Informática, INEI (2019).** *Perú. Brecha de género 2019: avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. Lima: INEI.

- > **International Fund for Agricultural Development, IFAD (2017).** *Glossary on gender issues*. Roma: IFAD.
- > **Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020).** *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Lima: MIMP, PNUD y Grade.
- > **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020).** *II Encuesta nacional de derechos humanos: población LGBT*. Lima: Minjus.
- > **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP. (2016).** *Violencia basada en género. Marco conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado*. Lima: MIMP.
- > **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP (2017).** *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*. Lima: MIMP.
- > **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, MIMP (2019).** *Política Nacional de Igualdad de Género*. Decreto Supremo 008-2019-MIMP.
- > **UN Human Rights (2020).** *A Special Focus on Discrimination*. Office of the High Commissioner for Human Rights. <https://ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>
- > **ONU Derechos Humanos (s. f.).** *Glosario*. Libres & Iguales. Naciones Unidas. <https://www.unfe.org/es/definitions/>
- > **ONU Mujeres (2017).** *Profundicemos en términos de género: guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores*. ONU Mujeres. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- > **Presente. (2018).** *Primer diagnóstico de diversidad y equidad*. Presente. <http://presente.pe/wp-content/uploads/2019/03/Diagno%CC%81stico-de-Diversidad-y-Equidad.pdf>
- > **Presente (2020a).** *Material adicional para diversidad LGBTIQ+*. [diapositivas].
- > **Presente. (2020b).** *Hablemos de diversidad*. En M. Pérez (Comp.), EPDE01 Diversidad y equidad.
- > **Presente. (2020c).** *Salir de casa para volver al clóset* (en preparación).
- > **Queensland Government (2017).** *Queensland public sector LGBTIQ+ inclusion strategy*. Brisbane: State of Queensland-Public Service Commission.
- > **Universidad Peruana Cayetano Heredia-Instituto de Estudios en Salud, Sexualidad y Desarrollo Humano, UPCH-IESSDEH. (2017).** *Informe anual del Observatorio de Derechos LGBT 2016*. Lima: UPCH-IESSDEH.
- > **Wodon, Q., & De la Briere, B. (2018).** *The Cost of Gender Inequality. Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings*. World Bank Group. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/29865/126579-Public-on-5-30-18-WorldBank-GenderInequality-Brief-v13.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- > **Worldwide Independent Network of Market Research, WIN. (2020).** *WWS 2020: Igualdad de género*. DYM y WIN. <https://institutodym.es/wp-content/uploads/2020/03/Igualdad-de-G%C3%A9nero-WWS-2020.pdf>

ANEXOS



ANEXO 1.

Significado de la sigla LGBTIQ+

- **Lesbiana:** persona que se identifica como mujer y siente atracción hacia otra persona que se identifica como mujer.
- **Gay:** persona que se identifica como hombre y siente atracción hacia otra persona que se identifica como hombre.
- **Bisexual:** persona que siente atracción hacia personas de su mismo género y/u otras.
- **Trans:** persona cuya identidad de género o autopercepción de género no coincide con el sexo que le fue asignado al nacer. Es un término que abarca múltiples identidades, como:
 - **Mujer trans:** persona a la cual al nacer se le asignó sexo masculino y se autopercibe como mujer o de sexo femenino.
 - **Trans-femenina:** persona a la que se le asignó sexo masculino al nacer, pero se identifica con el sexo femenino. Las personas trans-femeninas pueden preferir no ajustarse a la expresión de género femenina estereotipado o a los roles de género asignados a lo femenino.
 - **Hombre trans:** persona a la cual al nacer se le asignó sexo femenino y se autopercibe como hombre o de sexo masculino.
 - **Trans-masculino:** persona a la que se le asignó el sexo femenino al nacer, pero se identifica con el sexo masculino. Las personas trans-masculinas pueden preferir no conformarse con la expresión de género masculina estereotipada o con los roles de género asignados a lo masculino.
 - **De género no binario:** persona cuya autopercepción de género no encaja en las categorías hombre o mujer.
- **Intersexual:** persona con características físicas que no encajan dentro de lo que se considera como sexo masculino o sexo femenino, es decir, todas aquellas situaciones en las que la anatomía sexual de la persona no se ajusta físicamente a los estándares culturalmente definidos para el cuerpo femenino o para el masculino (CIDH, 2015).
- **Queer:** persona cuya orientación sexual y/o identidad de género existe fuera de la norma.
- **+:** signo que representa las orientaciones sexuales e identidades de género no nombradas en la sigla LGBTIQ+, como pansexual y asexual, entre otras.
 - **Pansexual:** persona que siente atracción hacia otras personas, independiente de su género.
 - **Asexual:** persona que no siente atracción sexual hacia otras personas.

ANEXO 2.

Base legal nacional e internacional

Las principales normas e instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos, género, diversidades y desarrollo sostenible que sustentan la “Política de género y diversidad sexual” de la SPDA son las siguientes:

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Principio de igualdad y no discriminación en el reconocimiento de derechos y libertades para todas las personas.</p>	<p>Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.</p>
	<p>Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)</p>
	<p>Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.</p>
	<p>Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.</p>
	<p>Artículo 16.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. 2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. 3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
	<p>Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.</p>
	<p>Artículo 23.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (...)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Principio de igualdad y no discriminación</p>	<p>Artículo 2.</p> <p>1. Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (...)</p>
	<p>Artículo 3.</p> <p>Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.</p>
	<p>Artículo 16.</p> <p>Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.</p>
	<p>Artículo 17.</p> <p>1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.</p> <p>2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.</p>
	<p>Artículo 23.</p> <p>1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.</p> <p>2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello</p> <p>3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.</p> <p>4. Los Estados Parte en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. (...)</p>
	<p>Artículo 26.</p> <p>Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Reconocimiento del derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas del trabajo</p>	<p>Artículo 3. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.</p>
	<p>Artículo 7. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: <ul style="list-style-type: none"> i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...) c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; (...)
	<p>Artículo 10. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges. 2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social. (...)

Convenio 100 (1951) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Igualdad remunerativa</p>	<p>Artículo 1. A los efectos del presente Convenio:</p> <p>(...) (b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p>

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referido a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación (1958)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Alcance de la discriminación en el empleo</p>	<p>Artículo 1.</p> <p>1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. <p>2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.</p> <p>3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 2.</p> <p>Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.</p>

Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Convención de Belém Do Pará. (1994)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Causas de la discriminación y condiciones de mayor vulnerabilidad de la mujer</p>	<p>Artículo 9.</p> <p>Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Parte tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, (...), o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.</p>

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Concepto de discriminación racial</p> <p>Concepto de medidas especiales, de acción afirmativa</p>	<p>Artículo 1.</p> <p>1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.</p> <p>(...)</p> <p>4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.</p> <p>Artículo 5.</p> <p>En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: (...)</p> <p>b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución; (...)</p> <p>d) Otros derechos civiles, en particular (...)</p> <p>iv) El derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge; (...)</p> <p>vii) El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión;</p> <p>viii) El derecho a la libertad de opinión y de expresión; (...)</p> <p>e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:</p> <p>i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria; (...)</p>

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José (1969)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Respeto de los derechos y libertades fundamentales sin discriminación</p> <p>Reconocimiento de la personalidad jurídica de toda persona por lo que es titular de obligaciones y derechos.</p>	<p>Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos</p> <p>1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p> <p>2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 3. Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica</p> <p>Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.</p>

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Concepto de discriminación contra la mujer.</p> <p>Medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo y otras esferas sociales.</p> <p>Acciones en contra de la discriminación contra las mujeres rurales.</p>	<p>Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (...)</p>
	<p>Artículo 11.</p> <p>1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. <p>2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Parte tomarán medidas adecuadas para:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. <p>3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda. (...)</p>
	<p>Artículo 13. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, (...)</p>
	<p>Artículo 14.</p> <p>1. Los Estados Parte tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.</p> <p>2. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, (...)</p>

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Garantías frente a la no discriminación, y otros derechos como: trabajo y la constitución de una familia.</p>	<p>Artículo 3. Obligación de no Discriminación Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (...)</p>
	<p>Artículo 6. Derecho al Trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.
	<p>Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e. la seguridad e higiene en el trabajo; f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales. (...)
	<p>Artículo 15. Derecho a la Constitución y Protección de la Familia</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material. 2. Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna. 3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a: <ol style="list-style-type: none"> a. conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto; b. garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar; c. adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral; d. ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967)

Disposiciones más relevantes

Artículo 1.

A los efectos de la presente Declaración, por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Artículo 2.

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:

- a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;
- b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;
- c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.

Artículo 4.

Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer (...).

Principios de Yogyakarta (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Principio 1</p>	<p>EL DERECHO AL DISFRUTE UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos (...).</p>
<p>Principio 2</p>	<p>LOS DERECHOS A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase.</p> <p>La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.</p>
<p>Principio 6</p>	<p>EL DERECHO A LA PRIVACIDAD Todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen derecho a gozar de su privacidad, sin injerencias arbitrarias o ilegales, inclusive en cuanto a su familia, su domicilio o su correspondencia, así como derecho a la protección contra ataques ilegales a su honra o a su reputación.</p> <p>El derecho a la privacidad normalmente incluye la opción en cuanto a revelar o no información relacionada con la propia orientación sexual o identidad de género, como también las decisiones y elecciones relativas al propio cuerpo y a las relaciones sexuales o de otra índole consensuadas con otras personas.</p>
<p>Principio 12</p>	<p>EL DERECHO AL TRABAJO Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.</p>
<p>Principio 13</p>	<p>EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL Y A OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN SOCIAL Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.</p>
<p>Principio 17</p>	<p>EL DERECHO AL DISFRUTE DEL MÁS ALTO NIVEL POSIBLE DE SALUD Todas las personas tienen el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. La salud sexual y reproductiva es un aspecto fundamental de este derecho.</p>

Convención Americana de Derechos Humanos contra toda forma de Discriminación e Intolerancia (2013)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los Estados Parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. 2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	<p>Metas</p> <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina. 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública. 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen. <ol style="list-style-type: none"> 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales. 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres. 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 (2016)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
B. Estrategia de Montevideo: una apuesta política para alcanzar la igualdad de género en la región de aquí a 2030	La Estrategia de Montevideo es un compromiso político regional que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género) y asegurar que sean la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres.
1. Marco normativo: igualdad y Estado de derecho	Medidas: 1.a Incorporar los compromisos asumidos por los Gobiernos en la Agenda Regional de Género producto de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, en políticas, planes y programas nacionales, subnacionales y locales de igualdad, derechos de las mujeres y desarrollo sostenible.
2. Institucionalidad: políticas multidimensionales e integrales de igualdad de género	Medidas: 2.a Otorgar a los mecanismos para el adelanto de las mujeres jerarquía al más alto nivel, refrendada por el marco normativo, para cumplir, en uso de sus competencias, con su función de entes rectores y gestores de las políticas de igualdad de género, derechos y autonomía de las mujeres, y asegurar que los procesos de transversalización de la igualdad de género permeen toda la estructura del Estado.
3. Participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades	Medidas: 3.a Apoyar el liderazgo de las mujeres en organizaciones sociales y políticas, impulsando la participación democrática paritaria, el fortalecimiento institucional y las capacidades de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil, los movimientos de mujeres y feministas, y en particular el liderazgo de las adolescentes, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, mujeres rurales, mujeres migrantes, mujeres que viven con VIH/SIDA, mujeres con discapacidad y personas LGBTI, respetando sus expresiones organizativas.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias. A/HRC/32/42

Enunciado	Disposiciones más relevantes
F. Fomento de la capacidad de los profesionales del derecho y los funcionarios de orden público en el ámbito de la violencia contra la mujer.	<p>68. La Relatora Especial señala la importancia del fomento de la capacidad de los profesionales del derecho y los funcionarios de orden público, incluidos los agentes de policía y los miembros de la Fiscalía y la judicatura, así como de los trabajadores sociales, en el ámbito de los instrumentos y las instituciones de derechos humanos regionales e internacionales, en particular en lo que respecta a los derechos humanos de la mujer y a la violencia contra la mujer. En las actividades de fomento de la capacidad se debería incluir la jurisprudencia en materia de violencia contra la mujer a nivel mundial y regional, así como las buenas prácticas, para que, en el plano nacional, las leyes se apliquen de conformidad con las normas y los principios internacionales.</p> <p>69. La Relatora Especial alienta la inclusión de la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia contra la mujer en los planes de estudios de las universidades de Derecho y otros ámbitos conexos y en la formación de los profesionales del derecho, incluidos los jueces y los funcionarios de orden público. La formación debería incluir el marco internacional de los derechos humanos de la mujer y estudios prácticos de la abundante jurisprudencia sobre la violencia contra la mujer y la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para modificar o abolir los usos y prácticas que constituyen discriminación contra la mujer y que afectan al derecho de la mujer a un juicio imparcial y justo (véase el documento CEDAW/C/57/D/34/2011, párr. 8.8).</p>

**Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.
Leyes y prácticas discriminatorias y actos de violencia cometidos contra personas por su orientación sexual e identidad de género. A/HRC/19/41**

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>A. Discriminación en el empleo</p>	<p>51. En virtud de las normas internacionales de derechos humanos, los Estados tienen la obligación de proteger a las personas de toda discriminación en el acceso al empleo y su conservación. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha confirmado que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de... orientación sexual" y ha expresado preocupación por la discriminación de "las personas y grupos desfavorecidos y marginados". Según el Comité, "constituye una violación del Pacto toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permiten conseguir trabajo".</p> <p>52. En 54 Estados hay leyes por las que se prohíbe la discriminación en el empleo por razón de la orientación sexual. En ausencia de esas leyes, los empleadores pueden despedir o negarse a contratar o promover a personas simplemente porque se crea que son homosexuales o trans. Es posible que se denieguen a las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans las prestaciones que les corresponden a los empleados heterosexuales —desde la licencia parental o familiar hasta la participación en los planes de pensiones y de seguro médico. En <i>X c. Colombia</i> y <i>Young c. Australia</i>, el Comité de Derechos Humanos determinó que la no concesión de prestaciones del régimen de pensiones a una pareja de hecho homosexual, cuando esas prestaciones sí se concedían a las parejas heterosexuales <i>more uxorio</i>, era una violación de los derechos garantizados por el Pacto.</p> <p>53. La discriminación puede dar lugar al acoso y la violencia dentro y fuera del lugar de trabajo. Según las encuestas, el acoso verbal de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans empleadas es habitual.</p>

Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú Sentencia de 25 de noviembre de 2006 (Fondo, Reparaciones y Costas).</p>	<p>306. (...) la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno.</p>
<p>Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas)</p>	<p>133. Distintos informes coinciden en que, aunque los motivos y los perpetradores de los homicidios en Ciudad Juárez son diversos, muchos casos tratan de violencia de género que ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer. Según Amnistía Internacional, las características compartidas por muchos de los casos demuestran que el género de la víctima parece haber sido un factor significativo del crimen, influyendo tanto en el motivo y el contexto del crimen como en la forma de la violencia a la que fue sometida. El Informe de la Relatoría de la CIDH señala que la violencia contra las mujeres en Ciudad Juárez “tiene sus raíces en conceptos referentes a la inferioridad y subordinación de las mujeres”. A su vez, el CEDAW resalta que la violencia de género, incluyendo los asesinatos, secuestros, desapariciones y las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar “no se trata de casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades” y que estas situaciones de violencia están fundadas “en una cultura de violencia y discriminación basada en el género”.</p> <p>401. En similar forma, el Tribunal considera que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado (supra párr. 398), es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.</p> <p>540. (...) Además, la Corte señala que una capacitación con perspectiva de género implica no solo un aprendizaje de las normas, sino el desarrollo de capacidades para reconocer la discriminación que sufren las mujeres en su vida cotidiana. En particular, las capacitaciones deben generar que todos los funcionarios reconozcan las afectaciones que generan en las mujeres las ideas y valoraciones estereotipadas en lo que respecta al alcance y contenido de los derechos humanos.</p>

Recomendación General N° 19 (General Comments)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>La Violencia Contra la Mujer: 29/01/92 CEDAW</p>	<p>Artículo 11.</p> <p>17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.</p> <p>18. El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.</p>

Constitución Política del Perú (1993)

Enunciado	Disposiciones más relevantes
Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona	Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (...).
Artículo 6.- Política Nacional de población. Paternidad y maternidad responsables. Igualdad de los hijos	La política nacional de población tiene como objetivo difundir y promover la paternidad y maternidad responsables. Reconoce el derecho de las familias y de las personas a decidir. En tal sentido, el Estado asegura los programas de educación y la información adecuados y el acceso a los medios, que no afecten la vida o la salud. Es deber y derecho de los padres alimentar, educar y dar seguridad a sus hijos. Los hijos tienen el deber de respetar y asistir a sus padres. Todos los hijos tienen iguales derechos y deberes. Está prohibida toda mención sobre el estado civil de los padres y sobre la naturaleza de la filiación en los registros civiles y en cualquier otro documento de identidad.
Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral	En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación (...).

Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género

Disposiciones más relevantes
<p>Artículo 1. Aprobación del Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género Apruébese el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género - PEMIG, de obligatorio cumplimiento para la implementación de la Política Nacional de Igualdad de Género que como Anexo forma parte integrante del presente Decreto Supremo.</p> <p>II. Síntesis de la Política Nacional de Igualdad de Género La Política Nacional de Igualdad de Género atiende el problema público de la discriminación estructural contra las mujeres, que se define como "el conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Esta discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético" (MIMP, 2019, p. 10). (...)</p>

Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Disposiciones más relevantes
<p>Artículo 2. Del concepto de discriminación Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado peruano.</p>
<p>Artículo 10. Del cumplimiento de la Ley Los funcionarios o servidores públicos deben cumplir con lo dispuesto en la presente Ley, bajo responsabilidad.</p>

Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar

Disposiciones más relevantes

Artículo 5. Definición de violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es cualquier acción o conducta que les causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico por su condición de tales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Se entiende por violencia contra las mujeres:

- a. La que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer. Comprende, entre otros, violación, maltrato físico o psicológico y abuso sexual.
- b. La que tenga lugar en la comunidad, sea perpetrada por cualquier persona y comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.
- c. La que sea perpetrada o tolerada por los agentes del Estado, donde quiera que ocurra.

Artículo 6. Definición de violencia contra los integrantes del grupo familiar

La violencia contra cualquier integrante del grupo familiar es cualquier acción o conducta que le causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que se produce en el contexto de una relación de responsabilidad, confianza o poder, de parte de un integrante a otro del grupo familiar.

Se tiene especial consideración con las niñas, niños, adolescentes, adultos mayores y personas con discapacidad.

Artículo 7. Sujetos de protección de la Ley (Artículo modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 30862)

Son sujetos de protección de la Ley:

- a. Las mujeres durante todo su ciclo de vida: niña, adolescente, joven, adulta y adulta mayor.
- b. Los miembros del grupo familiar. Entiéndase como tales, a los cónyuges, excónyuges, convivientes, ex convivientes; padrastrós, madrastras; o quienes tengan hijas o hijos en común; las y los ascendientes o descendientes por consanguinidad, adopción o por afinidad; parientes colaterales hasta el cuarto grado de consanguinidad o adopción y segundo grado de afinidad; y quienes habiten en el mismo hogar siempre que no medien relaciones contractuales o laborales, al momento de producirse la violencia.

Artículo 14. Competencia (Artículo modificado por el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1386)

Los juzgados de familia son competentes para conocer las denuncias por actos de violencia contra las mujeres o contra los integrantes del grupo familiar.

En las zonas donde no existan juzgados de familia, son competentes los juzgados de paz letrado o juzgados de paz, según corresponda.

La fiscalía de familia interviene desde la etapa policial, en todos los casos de violencia en los cuales las víctimas son niños, niñas y adolescentes, en el marco de lo previsto en el Código de los Niños y Adolescentes.

Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Disposiciones más relevantes

Artículo 4. Concepto de hostigamiento sexual (Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1410)

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

Artículo 7. De la responsabilidad del empleador

Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:

- a) Capacitar a los trabajadores sobre las normas y políticas contra el hostigamiento sexual en la empresa.
- b) Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes.

Ley N° 30314, Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos

Disposiciones más relevantes

Artículo 4. Concepto

El acoso sexual en espacios públicos es la conducta física o verbal de naturaleza o connotación sexual realizada por una o más personas en contra de otra u otras, quienes no desean o rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, sus derechos fundamentales como la libertad, la integridad y el libre tránsito, creando en ellas intimidación, hostilidad, degradación, humillación o un ambiente ofensivo en los espacios públicos.

Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

Disposiciones más relevantes

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento es aplicable a las situaciones de hostigamiento sexual producidas en el marco de una relación laboral, educativa o formativa, pública o privada, militar o policial, o a cualquier otro tipo de relación de sujeción, sin importar el régimen contractual, fórmula legal o lugar de ocurrencia de los hechos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la Ley.

Artículo 7. Deber de protección en los casos de hostigamiento sexual

- 7.1 El hostigamiento sexual es un riesgo psicosocial que amenaza la dignidad e integridad de las personas en tanto puede generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la persona hostigada.
- 7.2 Las instituciones deben garantizar a las personas que denuncian actos de hostigamiento sexual, el acceso a las medidas de protección que resulten idóneas para la protección de sus derechos, así como otras medidas que permitan evitar nuevos casos de hostigamiento, con independencia del tipo de vínculo que tales instituciones tengan con las víctimas, respetando las reglas establecidas en el presente Reglamento.

Artículo 25. Ámbito de aplicación del procedimiento en el sector privado

Las disposiciones del presente Capítulo se aplican a todas aquellas relaciones sujetas al régimen laboral privado. Los mecanismos de protección y atención de casos de hostigamiento sexual deben incluir a las personas contratadas mediante convenios de modalidades formativas o similares, según la Ley N° 28518, Ley sobre Modalidades Formativas, contratistas, así como los/las trabajadores/as de empresas especiales de servicios y de tercerización de servicios que, con ocasión del trabajo, tienen contacto con el personal.

Décimo Primera Disposición Complementaria Final

Las instituciones con veinte (20) o más servidores/as, trabajadores/as, estudiantes o personal en general, aprueban las políticas internas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual a las que hace referencia el artículo 24, en un plazo máximo de noventa (90) días calendarios siguientes a la vigencia del presente reglamento.

Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Disposiciones más relevantes

Artículo 6. Prohibición de despido y no renovación de contrato por motivos vinculados con la condición del embarazo o el período de lactancia

Queda prohibido que la entidad empleadora despidan o no renueve el contrato de trabajo por motivos vinculados con la condición de que las trabajadoras se encuentren embarazadas o en período de lactancia en el marco de lo previsto en el Convenio OIT 183 sobre protección de la maternidad.

Segunda Disposición Complementaria Modificatoria (Modificación de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270)

Agrégase un segundo párrafo al artículo 2 y modifícase el artículo 3 de la Ley 26772, modificada por la Ley 27270, en los términos siguientes:

“Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.

Artículo 3.- Las personas naturales o jurídicas que, en el ejercicio de su actividad a través de sus funcionarios o dependientes, incurran en las conductas que impliquen discriminación, anulación, alteración de igualdad de oportunidades o de trato, en las ofertas de empleo y durante la relación laboral, serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y cuando se refieran al acceso a centro de formación educativa, serán sancionadas por el Ministerio de Educación. La sanción administrativa será de multa no mayor de tres (03) Unidades Impositivas Tributarias o cierre temporal del local que no excederá de un año. En los casos antes mencionados se podrá sustituir la sanción de cierre temporal por el doble de la multa impuesta, si las consecuencias que pudieran seguir a un cierre temporal lo justifican. La sanción se aplica sin perjuicio de la indemnización a que hubiere lugar a favor de la persona afectada”.

Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales

Disposiciones más relevantes

Artículo 2. Del Objeto

El objeto del mecanismo es de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

Artículo 6. De las funciones

Con la finalidad de contribuir al seguimiento de los objetivos estratégicos de la política nacional en materia de igualdad de género, las áreas integrantes del Mecanismo para la Igualdad de Género tienen las siguientes funciones:

1. Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación.
2. Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género.
3. Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.
4. Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad.
5. Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Decreto Legislativo N° 1410, Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual

Disposiciones más relevantes

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto:

1. Sancionar los actos de acoso, en todas sus modalidades, incluidos el acoso sexual y chantaje sexual; así como la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual, a fin de garantizar una lucha eficaz contra las diversas modalidades de violencia que afectan principalmente a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida.
2. Modificar la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para precisar el concepto de hostigamiento sexual y optimizar el procedimiento de sanción de este tipo de actos.

Artículo 2. Incorporación de los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal

Incorpórense los artículos 151-A, 154-B, 176-B y 176-C al Código Penal, en los siguientes términos:

“Artículo 151-A.- Acoso

El que, de forma reiterada, continua o habitual, y por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y con sesenta a ciento ochenta días-multa.

La misma pena se aplica al que, por cualquier medio, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que altere el normal desarrollo de su vida cotidiana, aun cuando la conducta no hubiera sido reiterada, continua o habitual.

Igual pena se aplica a quien realiza las mismas conductas valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años, inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 10 y 11 del artículo 36, y de doscientos ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

Disposiciones más relevantes

1. La víctima es menor de edad, es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental consanguíneo o por afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentre en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.”

“Artículo 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual

El que, sin autorización, difunde, revela, publica, cede o comercializa imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual de cualquier persona, que obtuvo con su anuencia, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de cinco años y con treinta a ciento veinte días-multa.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de seis años y de ciento ochenta a trescientos sesenta y cinco días-multa, cuando concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la víctima mantenga o haya mantenido una relación de pareja con el agente, son o han sido convivientes o cónyuges.
2. Cuando para materializar el hecho utilice redes sociales o cualquier otro medio que genere una difusión masiva.”

“Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

Igual pena se aplica a quien realiza la misma conducta valiéndose del uso de cualquier tecnología de la información o de la comunicación.

La pena privativa de la libertad será no menor de cuatro ni mayor de ocho años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si concurre alguna de las circunstancias agravantes:

1. La víctima es persona adulta mayor, se encuentra en estado de gestación o es persona con discapacidad.
2. La víctima y el agente tienen o han tenido una relación de pareja, son o han sido convivientes o cónyuges, tienen vínculo parental hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.
3. La víctima habita en el mismo domicilio que el agente o comparten espacios comunes de una misma propiedad.
4. La víctima se encuentra en condición de dependencia o subordinación con respecto al agente.
5. La conducta se lleva a cabo en el marco de una relación laboral, educativa o formativa de la víctima.
6. La víctima tiene entre catorce y menos de dieciocho años.”

“Artículo 176-C.- Chantaje sexual

El que amenaza o intimida a una persona, por cualquier medio, incluyendo el uso de tecnologías de la información o comunicación, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36.

La pena privativa de libertad será no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36, si para la ejecución del delito el agente amenaza a la víctima con la difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual en los que esta aparece o participa.”

Informe de Adjuntía N° 002-2019-DP/AMASPPI/PPI. Situación de las mujeres indígenas en el Perú

Disposiciones más relevantes

4. Estructura del informe

A través de tres capítulos, el documento busca visibilizar la información estadística disponible en el Estado, con el fin de comprender la situación actual de los derechos de las mujeres indígenas. El primer capítulo describe su situación en el territorio peruano, desde su estructura demográfica y la distribución geográfica de las mujeres andinas y amazónicas. El segundo capítulo desarrolla la situación de los principales derechos de las mujeres indígenas como el derecho a la identidad, a la educación, a la salud, a una vida libre de violencia, a la gobernanza territorial y a los derechos económicos. El tercer capítulo describe la participación de las mujeres indígenas en espacios de toma de decisiones y de gobierno, entre ellos los relacionados a sus derechos a la participación política y a la consulta previa. Finalmente, la Defensoría del Pueblo presenta las principales recomendaciones producto de este diagnóstico con el fin de promover y aportar en la solución de las dificultades advertidas, exhortando al Estado en la urgente necesidad de priorizar en la agenda pública nacional la atención de las necesidades de las mujeres indígenas considerando sus diferencias.

Política Nacional de Igualdad de Género. D.S. 008-2019-MIMP

Enunciado	Disposiciones más relevantes
1.4.5 SITUACIÓN FUTURA DESEADA	La situación futura deseada en el marco de la Política Nacional de Igualdad de Género puede enunciarse de la siguiente manera: Al 2030 se reducirá la discriminación estructural que afecta a las mujeres, lo cual se reflejará, entre otros, a través de los siguientes indicadores: i) la reducción a 36,8% de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres; ii) la incorporación del enfoque de género en la gestión institucional del 100% de los ministerios; iii) la reducción a 2,4% del porcentaje de mujeres víctimas de violencia física y/o sexual, en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses; iv) el incremento de las mujeres congresistas a 40% y de las mujeres alcaldesas a 20%, y v) el aumento de la tasa de paridad de los ingresos de mujeres y hombres al 86,8%.
Situación futura deseada en relación con las variables asociadas a las causas del problema	<ul style="list-style-type: none"> - Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres: Al 2030, el 100% de los ministerios y al menos 50% de gobiernos regionales incorporarán el enfoque de género en la gestión institucional y se incrementará la participación de las mujeres en el servicio civil, así como en cargos de toma de decisiones. Asimismo, el enfoque de género se incorporará de manera progresiva en las demás entidades públicas. - Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres): Al 2030 se contará con el Sistema Nacional de Cuidado, el cual habrá contribuido a reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado de los hijos e hijas, las personas adultas mayores, los enfermos crónicos y las personas con discapacidad. - Patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino: Al 2030, se espera reducir el índice de tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios, lo cual se verá reflejado, entre otros aspectos, en la reducción de la tolerancia social hacia la violencia contra las mujeres, la cual en el año 2015 era de 54,8% y se espera que al 2030 sea de 36,8%.
Situación futura deseada en relación con las variables asociadas a los efectos del problema	<ul style="list-style-type: none"> - Vulneración del derecho a una vida libre de violencia: Al 2030, se reducirá de 10,6, en el 2017, a 2,4% las mujeres víctimas de violencia física y/o sexual, en relaciones de pareja, en los últimos 12 meses. - Vulneración de los derechos a la salud sexual y reproductiva: Al 2030, se reducirá de 13,4% en el 2017 a 7,2% el porcentaje de los embarazos en la adolescencia. - Vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en cargos de representación política: Al 2030, se incrementará de 28,5% en el 2016 a 40% en el 2030 las mujeres congresistas. Por otro lado, las mujeres alcaldesas pasarán de 2,8% en el 2014 al 20% en el 2030, a nivel nacional. - Vulneración de los derechos económicos y sociales: Al 2030, la brecha en los ingresos entre mujeres y hombres se reducirá, acercándose a la paridad. De este modo, aumentará el índice de empoderamiento económico de las mujeres, lo cual se refleja, por ejemplo, en el aumento de la tasa de paridad de las mujeres que pasará de representar el 80% de los ingresos de los hombres, en el 2017, al 86,8% al 2030.

Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 – 2021. D.S. 008-2016-MIMP

Enunciado	Disposiciones más relevantes
<p>VISIÓN Y MISIÓN</p>	<p>VISIÓN El Perú es una sociedad donde se han eliminado los patrones socioculturales discriminatorios y se han establecido relaciones de igualdad en el ejercicio de derechos y relaciones libres de violencia por razones de género, raza, etnia, clase social, edad, orientación sexual, garantizando los derechos humanos de todas las personas y en especial de las que están en situación de vulnerabilidad.</p> <p>MISIÓN Desde el Estado, se adoptan e implementan políticas públicas integrales para la prevención, atención, protección, rehabilitación de las personas afectadas y la sanción, reeducación de las personas agresoras, que transversalizan los enfoques de género, derechos humanos, intercultural, de integralidad, de interseccionalidad y generacional, en el sistema educativo formal y en las familias, para la prevención de la violencia de género; en la prestación de servicios públicos de calidad, a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental y en el sistema de justicia, para facilitar el acceso oportuno a una justicia efectiva que garantice el derecho a una vida libre de violencia.</p>
<p>II.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</p>	<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH, mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad) en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p>OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 Garantizar a las personas afectadas por violencia de género, que perjudica principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención y recuperación de las personas afectadas por la violencia de género; y la sanción y reeducación de las personas agresoras.</p>

ANEXO 3.



Declaración jurada de parejas LGBTIQ+

Yo: _____,
persona identificada con Documento Nacional de Identidad o Pasaporte N°: _____,
declaro bajo juramento que mi pareja es _____
persona identificada con Documento Nacional de Identidad o Pasaporte N°: _____

Mi relación con esta persona es de:

- Unión simbólica
- Matrimonio en el extranjero
- Convivencia mayor o igual a 2 (dos) años

Con lo anterior, manifiesto mi intención de que mi relación sea reconocida y reciba el mismo trato que un matrimonio civil y/o religioso.

Firma

DNI o pasaporte: _____

Huella digital

ANEXO 4.

Lineamientos de uso del nombre social para colaboradores trans

A. Objetivo

Reconocer el derecho a la identidad de las personas trans a través del uso de su nombre social en el espacio laboral para definir los lineamientos para la emisión de fotochecks o tarjetas de identificación, registros, documentación, usuarios de correo electrónico y/o comunicaciones verbales y escritas.

B. Documentación de referencia

El derecho internacional de los derechos humanos (DIDH) reconoce la identidad de género como un motivo prohibido de discriminación, prueba de lo cual son diversas sentencias e informes de:

- › Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)¹
- › Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)²
- › Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)³
- › Comités de la Organización de Naciones Unidas⁴
- › Reforma Trans de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)⁵

C. Definición

Nombre social: nombre adoptado por una persona trans con la finalidad de que coincida mejor con su identidad de género y con la que se siente mejor identificada y reconocida.

D. Desarrollo

- › El reconocimiento del nombre social habilita a la colaboradora o colaborador a que se emitan con este nombre: correo electrónico, firma electrónica, tarjetas de presentación, perfil en la página web y otras instancias.
- › La solicitud del nombre social solo es aplicable a los pre nombres que aparecen en el Documento Nacional de Identidad (DNI). Los apellidos se mantendrán inalterados.

E. Registro

- › Para solicitar el reconocimiento del nombre social, el colaborador o colaboradora debe cumplir con completar y presentar el formato proporcionado por la Unidad de Administración, Control y Recursos Humanos (Anexo 5).
- › El registro administrativo que vincule el nombre social de las personas trans con el pre nombre legal del DNI será protegido como información estrictamente confidencial. La SPDA velará por la privacidad de los datos legales de las personas trans.

1 Corte IDH (Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C, No. 239, párr. 91; y Caso Duque vs. Colombia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 26 de febrero de 2016. Serie C, No. 310, párr. 110).

2 TEDH (Case of P. V. v. Spain. Application no. 35159/09, 30 November 2010, párr. 30; y Case of Identoba and others v. Georgia. Application no. 73235/12, 12 May 2015, párr. 96).

3 CIDH (Informe sobre violencia contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex en América. OAS/Ser.L/V/II.rev.1 Doc. 36, 12 de noviembre de 2015; y Caso 12.743. Homero Flor Freire vs. Ecuador, Informe No. 81/13. Fondo. Informe de 4 de noviembre de 2013, párr. 100).

4 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Observación general No. 20, La no discriminación y los derechos económicos sociales y culturales, 12 de julio de 2009, párr.32; Observación General. No. 23. Sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, 27 de abril de 2016, párr.11); Comité de Derechos Humanos (Observación general No. 35. Artículo 9. Libertad y seguridad personales, 16 de diciembre de 2014, párr. 9); y Comité de los Derechos del Niño (Observación general No. 15. Sobre el derecho del niño al disfrute del más alto nivel posible de salud, 17 de abril de 2013, párr.8).

5 "Normas relativas a la inclusión del nombre social" (PUCP. Pontificia Universidad Católica del Perú, 31 de enero de 2018; <http://estudiante.pucp.edu.pe/tramite/rectificacion-modificacion-nombre/>).

ANEXO 5.



Formato para solicitar el reconocimiento del nombre social

Datos personales:

DNI o pasaporte:	
Nombres:	
Primer apellido:	
Segundo apellido:	

Mediante el presente documento, solicito a la Sociedad Peruana de Derecho Ambiental la incorporación del nombre social que declaro a continuación en mi documentación interna (correo electrónico, firma electrónica, tarjetas de presentación, perfil en la página web, etc.).

Nombre social:	
----------------	--

Declaro que este nombre social se corresponde con mi identidad de género, lo cual es el motivo determinante de mi solicitud.

_____ Firma

DNI o pasaporte: _____

Huella digital

ANEXO 6.

Criterios de género y diversidad sexual según las etapas de desarrollo de un proyecto

Etapa	Criterio
Análisis de género y diversidad sexual	<ul style="list-style-type: none"> • Consulta a expertos en género y diversidad sexual, organizaciones de la sociedad civil y grupos diversos en el país o sector para ayudar a identificar temas clave de género y diversidad sexual. • Recolección y análisis de información desglosada y datos básicos del contexto (por ejemplo, leyes, políticas, tendencias socioeconómicas y normas que pueden afectar las oportunidades que las personas –según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual– tienen para contribuir con el proyecto). • Análisis de las implicaciones de barreras de género que puedan prevenir que las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual tengan las mismas oportunidades de beneficiarse que otras personas de las actividades y resultados del proyecto. • Identificación de oportunidades para empoderar a las mujeres y personas de la comunidad LGBTIQ+ para apoyar el éxito y sostenibilidad del proyecto.
Identificación y análisis de actores interesados	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar análisis de actores interesados y consultorías participativas para determinar: <ul style="list-style-type: none"> – Los derechos, papeles, prioridades y capacidades de las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual (por ejemplo, dependencias y necesidades diferentes en términos de salud, medios de vida y/o ingresos) conforme a los recursos y temas fundamentales. – Las distintas influencias e impacto de los proyectos (por ejemplo, cómo las brechas de género pueden impactar en el éxito del proyecto o tener posibles impactos negativos en mujeres, niñas o personas LGBTIQ+) – Las preocupaciones, necesidades, capacidades y oportunidades de las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual para contribuir con el proyecto. • Determinación de cómo involucrar e interactuar con diferentes grupos de actores interesados.
Desarrollo de la teoría de cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar cómo los resultados esperados del proyecto pueden afectar de diferente manera a las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual, y cómo el abordaje de las brechas de género podría apoyar el éxito y la sostenibilidad del proyecto (por ejemplo, mejorando el acceso de mujeres y personas LGBTIQ+ a recursos y a la toma de decisiones). • Establecimiento de relaciones entre problemas ambientales y objetivos de igualdad de género (por ejemplo, cómo el empoderamiento de mujeres podría promover prácticas sostenibles). • Reflexión acerca de si los problemas de género identificados requieren la revisión de la teoría de cambio.
Revisión de actividades, resultados y productos	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión acerca de los riesgos específicos para las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual (por ejemplo, riesgo de discriminación). • Reflexión sobre las oportunidades del proyecto y cómo sus beneficios pueden ser diferentes para las personas según su identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual. • Determinación de si los problemas de género y diversidad identificados requieren revisión de los componentes del proyecto (por ejemplo, resultados, productos y actividades).
Refinamiento del esquema de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Desglose de indicadores desagregado por género (femenino, masculino, persona no binaria, "prefiero no responder"), donde sea posible); y, donde sea relevante, refinamiento de indicadores de manera que no solo midan participación, sino también capturen resultados e impactos (por ejemplo, mayor generación de ingresos y productividad, mejora de acceso a recursos y servicios, reducción en la carga de trabajo). • Determinación del tipo de datos que deben ser recolectados para el seguimiento de los resultados del proyecto relacionados a género y diversidad.
Preparación del presupuesto y el personal	<ul style="list-style-type: none"> • Aseguramiento de que las responsabilidades de integración de aspectos de género y diversidad sexual en la implementación del proyecto estén claramente expresadas en la descripción del trabajo o en los términos de referencia. • Consideración de un equipo de proyecto equilibrado con respecto al género y diversidad sexual; y consulta con expertos de género locales con competencia en análisis de género e integración. • Destinar suficientes fondos a la implementación del plan de acción de género y diversidad sexual.

ANEXO 7.

Ejemplos de indicadores desglosados de género y diversidad sexual

Etapa	Criterio
Participación en consultas	<ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas desagregado por género (femenino, masculino, persona no binaria): <ul style="list-style-type: none"> – Que participan activamente de consultas, talleres y reuniones de comité – En posiciones de toma de decisiones en relación con las actividades o en el contexto de un proyecto – Que desempeñan posiciones de liderazgo en relación con las áreas de intervención o en el contexto de un proyecto – Por grupo social, consultadas sobre los planes de un proyecto
Distribución de beneficios	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas desagregado por género (femenino, masculino, persona no binaria): <ul style="list-style-type: none"> – Que se benefician de los talleres organizados y de las oportunidades de entrenamiento dentro de un programa o proyecto – Que reciben beneficios de un programa o proyecto – Que se benefician de las herramientas y recursos – Que se benefician de las inversiones financieras, que son consecuencia de las intervenciones de un programa – Involucradas en las discusiones de distribución de beneficios • Número de familias que se benefician de un proyecto: encabezadas por personas desagregadas por identidad de género (femenino, masculino, persona no binaria).
Acceso a recursos y activos	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas desagregado por género (femenino, masculino, persona no binaria): <ul style="list-style-type: none"> – Que tienen posesión de tierras bajo su nombre (por ejemplo, títulos de propiedad de tierras y seguridad de tenencia) – Que tienen acceso a tierras, agua y recursos del bosque – Que tienen conocimiento de las leyes relacionadas a las áreas de intervención – Con entrenamiento en temas de derechos sobre tierras (por ejemplo, en tenencia de tierras y derechos de seguridad) – En posición de liderazgo con respecto a tierra, agua, bosques y otros recursos biológicos (por ejemplo, emprendedora, administradora, agricultora principal).

Fuente: adaptación de GEF (2018).



Sociedad Peruana de Derecho Ambiental

Prolongación Arenales 437, San Isidro, Lima, Perú

Teléfono: (+51 1) 6124700

www.spda.org.pe