



RESOLUCION DIRECTORAL

Nº 001/2019-MIMP-DGTEG

Lima,

VISTO:

El informe N°.....-DGTEG-DASI-DAGRL/FAB-AAA de fecha 05 de febrero de 2019 de la Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional y de la Dirección de Articulación con Gobiernos Regionales y Locales de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género;

CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables establece que el Sector tiene como su primera competencia funcional la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado;

Que, conforme a lo establecido en el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las entidades que forman parte de la administración pública, realizan como parte de sus actividades una serie de actos conforme a sus competencias y dentro del marco legal, que por un lado aseguren el funcionamiento de sus propias actividades y de otro lado aquello que resuelve y que produce efectos jurídicos;

Que, el numeral 1.2.1 del artículo 1 de la norma en referencia, establece que los actos de administración interna están orientados a la eficacia y eficiencia de sus actividades, servicios, organización o funcionamiento y se retiene sus efectos exclusivamente dentro del ámbito de la administración pública;



Que, el artículo 78 del Reglamento de Organización y Funciones del MIMP aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, señala que la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género es el órgano técnico normativo encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas nacionales y subnacionales;

Que, la transversalización del enfoque de género es una estrategia para lograr que las necesidades y derechos de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales;

Que, de acuerdo al literal f) del artículo 79 del Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, corresponde a la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, proponer al Despacho Viceministerial la aprobación de guías, directivas, instructivos u otros similares para la incorporación del enfoque de género; disposición concordante con lo establecido en el Manual de Organización de Funciones del MIMP aprobado por Resolución Ministerial N° 180-2013-MIMP;



Que, el numeral 6.3.2 de la Directiva General N° 002-2017-MIMP, "Normas para formular, tramitar, aprobar, modificar o visar dispositivos legales y documentos normativos y orientadores elaborados por el pliego Mujer y Poblaciones Vulnerables", aprobada por Resolución Ministerial N° 134-2017-MIMP, establece que las unidades orgánicas pueden proponer documentos normativos, siempre que el contenido de la propuesta se encuentre en el marco de sus atribuciones y que los documentos normativos cuyo ámbito de aplicación sólo corresponde a un órgano son aprobados por Resolución Directoral;



Que, a través del documento del visto, las unidades orgánicas de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género solicitan la aprobación del **"Glosario para la transversalización del enfoque de género"** como instrumento técnico actualizado para el efectivo cumplimiento de sus funciones;



Que, en ese sentido, resulta necesario aprobar el documento mencionado con la finalidad de uniformizar las definiciones de los términos que en materia de género son utilizados por el personal de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género en las acciones desarrolladas con las diversas entidades del Estado en los tres niveles de gobierno;

Con la visación del Despacho Viceministerial de la Mujer, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del MIMP, aprobado por Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP, el Manual de Organización de Funciones del MIMP aprobado por Resolución Ministerial N° 180-2013-MIMP; el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y la Resolución Ministerial N° 134-2017-MIMP;



Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el “Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género”, que como anexo forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.

Artículo 2.-DISPONER que el Glosario aprobado en el artículo precedente entre en vigencia a partir del día siguiente de su suscripción.

Artículo 3.- NOTIFICAR a cada una de las servidoras y los servidores de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género para su conocimiento y aplicación.

Artículo 4.- PÓNGASE la presente Resolución a conocimiento del Despacho Ministerial, del Viceministerio de la Mujer y de la Secretaría General, para los fines pertinentes.

Regístrese y comuníquese.

MARITZA IVONNE YUPANQUI VALDERRAMA
Directora General
Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género
Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables





Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género



Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

「EL PERÚ PRIMERO」

PRESENTACIÓN

La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, autoridad técnica normativa encargada de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la transversalización del enfoque de género, tiene el agrado de presentar el ***"Glosario de términos para la Transversalización del Enfoque de Género"***, que recopila y actualiza aquellos términos de uso frecuente durante el proceso de incorporación del enfoque de género en las entidades del Estado.

El presente glosario tiene como objetivo definir conceptos y definiciones fundamentales para la transversalización del enfoque de género con la finalidad de uniformizar criterios que permitan aplicar de manera eficiente la información en relación a este tema. Los conceptos presentados han sido formulados y son respaldados por entes rectores del Estado y organismos internacionales que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Esto se evidencia en el uso de estos conceptos en documentos técnicos, normativos y conferencias nacionales e internacionales.

La formulación de este glosario nace en el marco del proceso de articulación con entidades del Estado a nivel nacional, regional y local, en el cual surgió la necesidad de contar con un documento que contenga las definiciones de los términos más consultados en los procesos de capacitación y asistencia técnica para transversalizar el enfoque de género.

1



En ese contexto, la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, al tener entre sus funciones la elaboración de instrumentos técnicos para apoyar el proceso de transversalización del enfoque de género, pone a disposición del personal de este órgano de línea, el presente glosario de términos para mejorar y hacer más eficiente su aplicación.

IVONNE YUPANQUI VALDERRAMA

Directora General de Transversalización del Enfoque de
Género

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

GLOSARIO DE TÉRMINOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Elaborado por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género

1. OBJETIVO

Definir los términos utilizados por el equipo de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, durante los procesos de desarrollo de capacidades para transversalizar el enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas, planes, programas, y proyectos nacionales y subnacionales.

2. FINALIDAD

Uniformizar criterios que permitan aplicar de manera eficiente la información relacionada a la transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.

3. BASE LEGAL

- 3.1 Decreto Legislativo N° 1098, que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- 3.2 Decreto Supremo N° 003-2012, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2015-MIMP.
- 3.3 Manual de Organización de Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, aprobado por Resolución Ministerial N° 180-2013-MIMP.
- 3.4 Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto único Ordenado de la ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 3.5 Resolución Ministerial N° 134-2017-MIMP, que aprueba la Directiva General N° 002-2017-MIMP. "Normas para formular, tramitar, aprobar, modificar o visar dispositivos legales y documentos normativos y orientadores elaborados por el pliego Mujer y Poblaciones Vulnerables"

4. ALCANCE

El glosario de términos es para su aplicación por todo el personal de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.



5. DEFINICIONES

A

- 5.1. **Acciones afirmativas:** son medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer, las que no se considerarán discriminatorias. (CEDAW, 1979, art. 4 inc. 1).

Constituyen medidas (normas jurídicas, políticas, planes, programas y prácticas) que permiten compensar las desventajas históricas y sociales que impiden a las mujeres y a los hombres actuar en igualdad de condiciones y tener las mismas oportunidades. (STC N° 005652-2007-PA/TC, 2008, fundamento 27).

- 5.2. **Acoso sexual:** 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.

Estos pueden ser actos de naturaleza sexual, verbal o gestual, comentarios e insinuaciones de carácter sexual, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos, tocamientos indebidos, roces corporales, frotamientos contra el cuerpo o masturbación en el transporte o lugares públicos, exhibicionismo o mostrar los genitales en el transporte o lugares públicos. (MIMP, 2016, 7).

3



- 5.3. **Análisis de género:** es el examen crítico de cómo los roles, actividades, responsabilidades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en ciertas situaciones o contextos de manera diferenciada.

El análisis de género examina las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres y su acceso, uso y control de los recursos, tangibles, intangibles, bienes y servicios. Implica estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. (ONU Mujeres, s/f)

- 5.4. **Asistencia Técnica:** es un conjunto de actividades orientadas a resolver las principales dificultades que se dan en los desempeños de las personas. Puede darse como acompañamiento a la aplicación del aprendizaje de personas que participan de procesos de capacitación o como asesoría especializada para fortalecer algunos aspectos de la gestión. (MIMP, 2010, p.11)

- 5.5. **Autonomía económica:** es la capacidad de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía. Implica acceso al mercado laboral, desarrollo de políticas de cuidado, eliminación de las barreras de la segmentación ocupacional y redistribución del cuerpo. (CEPAL, s/f)

- 5.6. **Autonomía física:** es la capacidad de decidir sobre el cuerpo y las relaciones interpersonales. Implica el control y las decisiones sobre la afectividad, la sexualidad y la reproducción, así como los derechos a una vida libre de violencia. Está vinculada con la libertad y autonomía sobre sus cuerpos, en cuanto a territorio personal y privado, sobre el cual cada mujer debe tener la potestad y capacidad de tomar decisiones. (CEPAL, s/f)
- 5.7. **Autonomía en la toma de decisiones:** es la libertad que tienen las personas para decidir, negociar y hacer ejercicio del poder a través de su participación plena y en igualdad de condiciones en los diversos espacios sociales y políticos.

B

- 5.8. **Brechas de género:** son las diferencias significativas y verificables en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales y culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal y social. Su importancia radica en comparar y analizar cuantitativa y cualitativamente las situaciones similares que impactan en forma diferenciada en la vida de mujeres y hombres. (MIMP, 2017, p. 11).

C

4



- 5.9. **Compatibilidad o conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** es la situación en la que se busca equilibrar la vida laboral con la vida familiar o personal, mediante la adopción de medidas vinculadas al tiempo de trabajo, al lugar de trabajo, entre otras, con el objetivo de que mujeres y hombres compatibilicen en igualdad de condiciones las distintas facetas de su vida. (Decreto Supremo N° 013-2019-PCM, 2019, Artículo 2a).
- 5.10. **Corresponsabilidad en las labores domésticas:** se refiere al reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres para favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública, potenciando la responsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia. (Proyecto Equal "En Clave de Culturas", 2007, p.7).
- 5.11. **Chantaje sexual:** consiste en la amenaza o intimidación que se ejerce contra una persona, para obtener de ella una conducta o acto de connotación sexual. (Decreto Legislativo N° 1410, 2018, art. 2).
- 5.12. **Cuota de género:** son medidas especiales o acciones afirmativas que buscan aumentar las oportunidades de empleo, de representación y política de mujeres u hombres según el nivel de desventaja en el que se encuentran (ONU Mujeres, s/f).

5.13. Datos desagregados por sexo: son datos a los que se aplica la clasificación cruzada por sexo para presentar información separada para hombres y mujeres, niños y niñas. Los datos desagregados por sexo reflejan los roles, situaciones reales, condiciones generales de hombres y mujeres, niñas y niños en cada aspecto de la sociedad. (ONU Mujeres, s/f).

5.14. Derechos humanos: Son garantías jurídicas universales que protegen a individuos y grupos contra acciones que interfieran en sus libertades fundamentales y en la dignidad humana.

Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad, a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas, a la libertad de opinión y de expresión, a la educación y al trabajo, entre otros más. Estos derechos corresponden a todas las personas sin discriminación alguna. (Naciones Unidas; OMS, s/f).

5.15. Desigualdades de Género: hace referencia a las distancias y/o asimetrías sociales entre mujeres y hombres que originan, principalmente a las mujeres, un limitado acceso a los ingresos, cargos de toma de decisión, empleo remunerado en igualdad con los hombres, entre otros aspectos, y que sean tratadas de forma discriminatoria.

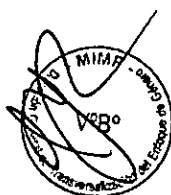
La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género. (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p. 51).

5.16. Discriminación contra las mujeres: es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres, afectando 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. (CEDAW, 1979, art 1).

5.17. Discriminación múltiple: es un sistema complejo de estructuras de opresión múltiples y simultáneas. De esta manera, la discriminación por ser mujer se ve agravada al interactuar con otros mecanismos de opresión ya existentes (pertenencia étnica, edad, pobreza, orientación sexual, origen y estatus migratorio, discapacidad, entre otras) creando en conjunto una nueva dimensión de exclusión y de violencia.

No se trata de una suma de desigualdades, sino que conforman un nexo o nudo que "intersecciona" cada una de estas discriminaciones de forma diferente en cada situación personal y grupo social. (MIMP, 2016, p.9).

5.18. Discriminación remunerativa: es la situación que se produce cuando se establecen diferencias salariales o remunerativas basadas en el sexo de la persona, careciendo de criterios objetivos. La discriminación remunerativa puede ser directa o indirecta. (Decreto Supremo 002-2018-TR, 2018, art 2 lit. g).



5.19. Diversidad sexual: hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales y de género, distintas en cada cultura y persona. Parte del 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. (CONAPRED, 2016, p. 18)

5.20. División sexual del trabajo: se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo (ONU Mujeres, s/f).

E

5.21. Enfoque de género: es una forma de mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se produce entre ellos. Permite conocer y explicar las causas que producen esas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismo, acciones afirmativas, normas, etc.), que contribuyan a superar las brechas de género. (MIMP, 2012, p. 40).

5.22. Enfoque Intercultural: implica que el Estado valore e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana (MINCUL, 2015, p.6)

6



5.23. Empoderamiento de las mujeres y las niñas: es el poder y control de las mujeres y las niñas sobre sus propias vidas. Implica concienciación, desarrollar autoestima, ampliar sus opciones, acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género. Implica tener las mismas capacidades e igual acceso a los recursos y oportunidades, así como poder usarlos para optar y tomar decisiones estratégicas (ONU Mujeres, s/f).

5.24. Estereotipos de género: son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino. (MIMP, 2017, p. 8)

5.25. Equidad de Género: es la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades. Se refiere a la distribución justa entre mujeres y hombres de las

oportunidades, recursos y beneficios, para alcanzar su pleno desarrollo y la vigencia de sus derechos humanos. (MIMP, 2012, p. 16)

F

5.26. Femicidio: es el homicidio de una mujer por el hecho de ser mujer. Es el acto último más grave de violencia contra las mujeres, producto del fracaso de los intentos de someterlas y controlarlas. Puede ocurrir en contextos diversos como situación de violencia familiar por parte de la pareja o ex pareja, producto de hostigamiento o acoso sexual, abuso de poder, confianza o de cualquier otra posición o relación que le confiera autoridad al agente. Así mismo, en el contexto de cualquier forma de discriminación contra la mujer, independientemente de que exista o haya existido una relación conyugal o de convivencia con el agente. (MIMP, 2016, p. 7).

5.27. Feminismo: es un conjunto de teorías sociales y de prácticas políticas en oposición a concepciones del mundo que excluyen la experiencia femenina de su horizonte epistemológico y político. El feminismo revela y critica la desigualdad entre los sexos y entre los géneros a la vez que reclama y promueve los derechos e intereses de las mujeres. El movimiento feminista surge como consecuencia de la conciencia de las mujeres respecto de su estatus subordinado en la sociedad. (Instituto de Estudios Latinoamericanos, Mujeres y Género en América Latina, s/f).



G

5.28. Género: alude a los distintos roles, responsabilidades y atributos que se asignan a hombres y mujeres en la sociedad como producto de una construcción socio cultural respecto de su sexo biológico. Este concepto ayuda a entender que lo que se cree características naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales aprendidas desde la infancia. (MIMP, 2018, p. 8)

H

5.31 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. (Decreto Legislativo 1410, 2018, art 4)

5.29. Hostigamiento sexual típico: es la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación

ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. (Ley N° 29430,2009, art 4 inc.1).

- 5.30. Hostigamiento sexual ambiental:** consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad. (Ley N° 29430,2009, art 4 inc.2).

0

- 5.31. Identidad de género:** es la vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales (MIMP, 2017, p. 45).

- 5.32. Igualdad:** es un principio jurídico universal reconocido en convenios internacionales y un derecho constitucional que confiere a toda persona el derecho de ser tratada con igualdad ante la ley y no ser objeto de forma alguna de discriminación.



- 5.33. Igualdad de género:** es la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependan de su naturaleza biológica y; por lo tanto, tengan las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados (MIMP, 2012, p.17).

8

- 5.34. Igualdad de oportunidades:** significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la pertenencia étnica, el lugar de nacimiento o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza (Acuña y Zúñiga, s/f, 2).

- 5.35. Índice de Desigualdad de Género (IDG):** es un indicador de la desigualdad que mide las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano: i) la salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes, ii) el empoderamiento, que se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria, y iii) la situación económica, expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más.

El IDG mide el costo que supone la desigualdad de género para el desarrollo humano; por lo que, cuanto más alto sea el valor del IDG, más disparidades habrá entre hombres y mujeres y también más pérdidas en desarrollo humano (INEI, 2017, p. 17-19).

5.36. Instancia: es la unidad u órgano incorporado en la estructura orgánica de la entidad. (MIMP, Ficha A-11)

5.37. Interculturalidad: es el proceso de intercambio, diálogo y aprendizaje que busca generar relaciones de equidad entre diversos grupos étnico-culturales que comparten un espacio, a partir del reconocimiento y valoración positiva de sus diferencias culturales (Ministerio de Cultura, 2015).

5.38. Interseccionalidad: es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder cómo el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a configurar situaciones de opresión o privilegio. Sirve para descubrir diferencias y similitudes significativas que deberán ser consideradas para emprender una acción de cambio. Ayuda a entender y a establecer el impacto que tiene la convergencia de múltiples discriminaciones y a identificar situaciones de oportunidad para promover el acceso a derechos que están siendo afectados. (MIMP, 2017, p. 17).

5.39. Intersexualidad: aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina (Corte IDH, 2017, p.16)



L

9

5.40. Lenguaje inclusivo: es el conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca visibilizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, logrando que actitudes sexistas y discriminatorias se conviertan en prácticas equitativas, respetuosas e inclusivas. (MIMP, 2017, p. 14).

M

5.41. Machismo: es un 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 las demás personas, en especial a las mujeres; afectando todas las relaciones interpersonales, el amor, el sexo, la amistad, el trabajo, el tiempo libre, la política, entre otros, expresando así un manejo del poder. (MIMP, 2016, p. 5).

5.42. Masculinidad: es la construcción social referida a valores y cualidades culturalmente aprendidas y expresadas en la manera que se piensa, comporta y relaciona una persona en una sociedad determinada, frente a otros varones y mujeres. Estas expresiones son aprendidas socialmente, pero decididas individualmente. Esto varía según el contexto social, cultural, histórico y de acuerdo a otras condiciones relacionadas con edad, pertenencia étnica, ubicación geográfica, religión, nivel socioeconómico, educativo, entre otros factores. No es una cualidad biológica ni estática, sino social, cultural y dinámica. (MIMP, 2016, p. 4).

5.43. Masculinidad hegemónica: es el tipo de masculinidad que se destaca o sobresale, por ser considerada superior a las demás, de acuerdo a los contextos sociales que configuran la subjetividad de los varones sobre lo que es un "verdadero hombre". Se comienza a construir desde la infancia y se caracteriza por reprimir la expresión de diversos sentimientos como el temor, el dolor, la tristeza, la ternura, el afecto, la compasión, el deseo de ser protegido, entre otros, por ser considerados femeninos y contraproducentes para los objetivos de control y dominio masculino. (MIMP, 2016, P. 5).

5.44. Mecanismos para la igualdad de género: es todo espacio (comisión, comité, equipo técnico u otro similar), integrado por representantes de distintas áreas o unidades orgánicas de la entidad que coordinan, articulan y fiscalizan la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, para promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres. (Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, 2017, art 1 y 2)

N

5.45. Neutro al género: se refiere a que el género no se considera relevante para los resultados de desarrollo. Las normas, roles y relaciones de género no son modificadas (ni empeoran ni mejoran). (ONU Mujeres, s/f.).

Se dice que las políticas son neutras al género cuando han sido diseñadas e implementadas buscando el beneficio general por igual para todas las personas, sin hacer distinciones según las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, lo que contrario a generar beneficios, según sus propias necesidades e intereses, origina la reproducción de desigualdades (EIGE, 2016a; Emakunde, 2013; González et al., 2005; y Roggeband, 2003).

5.46. Negativo al género: se dice cuándo, para el logro de los resultados de desarrollo esperados, se utilizan normas, roles y estereotipos de género que refuerzan las desigualdades de género. (ONU Mujeres, s/f).

5.47. Nuevas masculinidades: acercamiento de los hombres a una nueva experiencia de vivir en sociedad que le resulte más creativa, nutricia, satisfactoria y más justa para todos/as. Implica que los hombres puedan expresar su capacidad nutricia, entendida ésta como esa viveza, naturalidad, sinceridad y amor. Así mismo, sentirse a gusto con la expresión de su afecto, intelectualidad y respeto por la vida, teniendo la libertad de comunicar lo que sienten. Y sentirse cómodos con el contacto físico y manifestaciones de afecto hacia ellos sin importar la edad y no sólo hacia las mujeres, sino también frente a otros hombres. Como padres, asumirán que no son jefes autoritarios, abandonarán la paternidad patriarcal y violenta y la verán como labor de enseñanza hacia niños/as de cómo ser mejores y verdaderos seres humanos en todas las situaciones. (Checa y Prado, s/f, p.39)

©

- 5.48. Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por persona de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 6).

P

- 5.49. Patriarcado:** es la forma tradicional de organización social por la cual se le confiere más importancia a los hombres o a lo que se considera masculino, que a las mujeres o a lo que se considera femenino. Tradicionalmente, las sociedades han sido organizadas de tal manera que la propiedad, la residencia, y la descendencia, así como la adopción de decisiones con respecto a la mayoría de las áreas de la vida, han sido dominio de los hombres. Este tipo de sistema social suele ser la base de la desigualdad de género. (ONU Mujeres, s/f; MIMP, 2016, p. 6).

Orden social "basado en la preeminencia absoluta de los hombres respecto de las mujeres, de las personas adultas respecto a los/as niños/as, y de la identificación de la moralidad con la fuerza, valentía y dominio del cuerpo, sede de las tentaciones y los deseos". (Bourdieu, 2007).

11



- 5.50. Patrones socioculturales:** son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores (Romero, s/f).
- 5.51. Positivo al género:** medidas adoptadas para lograr resultados de desarrollo positivos, en las cuales el cambio de normas, roles de género y el acceso a los recursos es un componente clave en los resultados del proyecto (ONU Mujeres, s/f).
- 5.52. Presupuesto con enfoque de género:** es aquel que incorpora el análisis de género en todo el ciclo presupuestario, permitiendo asegurar y visibilizar una óptima orientación del gasto público para la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres en todos los campos del desarrollo nacional, en cumplimiento de las políticas nacionales que establecen la igualdad entre mujeres y hombres. Considera el impacto diferenciado de las políticas y del gasto público sobre mujeres y hombres. (MIMP, 2012, 16).
- 5.53. Puntos Focales de Género:** son agentes de cambio cuyo rol principal es promover que se preste mayor atención a la incorporación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las políticas y programas de su agencia y en el trabajo relacionado de las contrapartes y socios para el desarrollo (ONU Mujeres, s/f).

R

- 5.54. Roles de género:** se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres y mujeres. A menudo, están condicionados por la estructura del hogar, el acceso a los recursos, impactos específicos de la economía mundial, situaciones de conflicto o desastre, y condiciones ecológicas. Pueden transformarse con el transcurso del tiempo. (UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres, s/f).
- 5.55. Relaciones de género:** son relaciones de poder que se caracterizan por ser diferentes en el espacio de una cultura, religión o sociedad a otra, por ser dinámicas, estar en el centro de las relaciones sociales y por tener como característica principal la desigualdad (MIMP, s/f, p.10).

S

- 5.56. Sexo:** término que hace referencia a las diferencias biológicas y anatómicas entre la mujer y el hombre (MIMP, 2017, p. 9).
- 5.57. Sistema sexo-género:** es un sistema específico de organización de las sociedades en el que las relaciones de género definen no solamente la relación entre hombres y mujeres, sino también al sistema social, describiéndolo como "(...) el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas" (Rubin, 1986, p. 97).

12



T

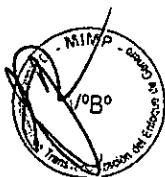
- 5.58. Trabajo de cuidado:** es la dedicación de tiempo significativo al trabajo relacionado al cuidado de otras personas, manutención de la casa y actividades asociadas a la reproducción cotidiana de las familias. Contempla el cuidado de bebés, niños/as y adolescentes, miembros del hogar que presentaron algún síntoma, malestar, enfermedad o dificultades físicas, mentales, enfermedades permanentes o de edad. (INEI, 2017, p. 37).
- 5.59. Trabajo no remunerado:** es el conjunto de actividades que realizan las personas sin percibir retribución económica a cambio. Se distinguen entre i) trabajo no remunerado dentro de una unidad de producción; ii) trabajo doméstico no remunerado, y trabajo no remunerado a favor de la colectividad. No se incluyen en el marco central del Sistema de Cuentas Nacionales, encontrándose fuera de la frontera de producción (Decreto Supremo N° 056-2014-PCM, 2014, art 2.a).

5.60. **Trabajo doméstico no remunerado:** es el conjunto de actividades que realizan las mujeres y hombres en el hogar sin percibir retribución económica alguna para las personas integrantes del hogar (Decreto Supremo N° 056-2014-PCM, 2014, art 2.a)

5.61. **Transversalización del enfoque de género:** Es la estrategia a través de la cual se busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas públicas y gestión institucional, de manera que se logre la igualdad de los géneros (Consejo Económico y Social –ECOSOC, 1997, p 23).



5.62. **Violencia de género:** es cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, 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 un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia (MIMP, 2016, p.3).



5.63. **Violencia física:** es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación (Ley N° 30364, 2016, art 8a).

5.64. **Violencia psicológica:** es la acción o conducta, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla o avergonzarla y que puede ocasionar daños psíquicos. Daño psíquico es la afectación o alteración de algunas de las funciones mentales o capacidades de la persona, producida por un hecho o conjunto de situaciones de violencia, que determina un menoscabo temporal o permanente, reversible o irreversible del funcionamiento integral previo (Ley N° 30364, 2016, 8b).

5.65. **Violencia sexual:** son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación (Ley N° 30364, 2016, 8c).

5.66. Violencia económica o patrimonial: es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier persona, a través de:

- a. la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes.
- b. la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- c. la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna, así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias.
- d. la limitación o control de sus ingresos, así como, la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo (Ley N° 30364, 2016, 8d).



BIBLIOGRAFÍA

- Acuña y Zúñiga. Igualdad de Oportunidades y Desigualdad de Ingresos en Chile: El Caso de los Pueblos Indígenas y de las Personas con Discapacidad. Santiago de Chile, Chile: Ministerio de Desarrollo Social de Chile. Recuperado de: <http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/btca/txtcompleto/mideplan/iguald.opor t-desiguald.ingr.pdf>
- CEDAW (1979). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas Consulta: 18 de febrero de 2019.
- CEPAL. Autonomías. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://oig.cepal.org/es/autonomias>
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (1997). Informe del Consejo Económico y Social correspondiente al 1997. Consulta: 19 de febrero de 2019. Recuperado de: https://digitallibrary.un.org/record/271316/files/A_52_3_Rev.1-ES.pdf
- Corte IDH (2017). Opinión Consultiva OC-24/17. Consulta: 18 de febrero del 2019. Recuperado de: http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (1994). Consulta: 11 de marzo de 2019. Recuperado de: https://www.unfpa.org/sites/default/files/event-pdf/icpd_spa_2.pdf
- Decreto Legislativo 1410 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. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 12 de Setiembre del 2018. Consulta: 13 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-incorpora-el-delito-de-acoso-acoso-decreto-legislativo-n-1410-1690482-3/>
- Decreto Supremo N° 013-2019-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Le Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector público. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de febrero del 2019. Consulta: 18 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-013-2019-pcm-1738190-1/>
- Decreto Supremo N° 002-2018-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 7 de marzo del 2018. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-reglamento-de-la-ley-n-30709-ley-que-prohibe-la-d-decreto-supremo-n-002-2018-tr-1623699-7/>
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP que dispone la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos

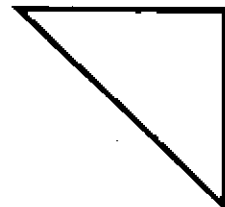


Regionales. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 20 de julio del 2017. Consulta: 19 de febrero de 2019. Recuperado de:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-dispone-la-creacion-de-un-mecanismo-para-decreto-supremo-n-005-2017-mimp-1546316-4/>

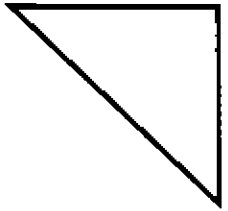
- Decreto Supremo N° 003-2015-MC, que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 28 de febrero del 2015. Consulta: 19 de febrero de 2019. Recuperado de: <http://www.cultura.gob.pe/sites/default/files/noticia/tablaarchivos/normaslegales.pdf>
- Decreto Supremo N° 056-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, Lima, Perú, 05 de setiembre del 2014. Consulta: 19 de febrero de 2019.
- CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (2016). Consultado: 11 de marzo de 2019. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf
- Indicadores, metas y lineamientos preparados por el MIMP como Ministerio supervisor de las Políticas Nacionales de Obligatorio cumplimiento. Consulta: 11 de marzo de 2019. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/homemimp/transparencia/metas-e-indicadores-mimp.php>
- INEI (2017). Perú: Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres, p. 17-19. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf
- INMUJERES (2007). Glosario de género. Consulta: 19 de febrero de 2019. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf
- Instituto de Estudios Latinoamericanos. Mujeres y Género en América Latina. Consulta: 20 de febrero de 2019. Recuperado de: https://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/ba_feminismo/contexto/index.html.
- Ley N° 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2009). Diario Oficial El Peruano, Perú. 12 de marzo del 2007. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/29430_Ley_modif_Ley_de_Hostiga.pdf
- Ley N° 29430. Ley que modificada la Ley 27942, Ley de Prevención y sanción del hostigamiento sexual. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 27 de octubre de 2009. Consulta: 18 de febrero de 2019. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/normatividad/29430_Ley_modif_Ley_de_Hostiga.pdf





- Ley N° 30364. Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 06 de noviembre de 2019. Consulta: 18 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-sancionar-y-erradicar-la-violencia-contra-ley-n-30364-1314999-1/>
- Ley N°30314. Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 25 de marzo de 2015. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-para-prevenir-y-sancionar-el-acoso-sexual-en-espacios-pu-ley-n-30314-1216945-2/>
- MIMP (2017). Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género. 2da edición, p.11. Consulta: 13 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- MIMP (2017). Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas, p.6, 8, 9. Consulta: 13 de febrero de 2019. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/199417/Conceptos_fundamentales_sobre_el_enfoque_de_g%C3%A9nero_para_abordar_pol%C3%ADticas_p%C3%BAblicas.pdf
- MIMP. (2017). Violencia basada en Género- Marco Conceptual para las políticas públicas y la acción del Estado, p. 17, 45. Consulta: 20 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf>
- MIMP (2017). Guía "Si no nombras, no existo, Promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en las entidades públicas", p.14. Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8703/Guia-de-Lenguaje-Inclusivo_v2.pdf
- MIMP (2016). Lineamientos de política para el involucramiento de los varones en la prevención de la violencia contra las mujeres y de género. Aprobado mediante la Directiva General N° 018-2016-MIMP, p 4, 5, 9. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/resoluciones_ministeriales/rm_174_2016_mimp.pdf
- MIMP (2016). Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, p. 3, 7, 8, 9. Consulta: 17 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://www.mimp.gob.pe/normatividad/normaspdf/server/php/files/ds-008-2016-mimp.pdf>
- MIMP (2012) Plan Nacional de Género 2012 – 2017, p. 16, 17, 40. Consulta: 13 de febrero de 2019. Recuperado de: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.doc
- MIMP. (2010). Orientaciones para la intervención sectorial en el desarrollo de capacidades. Consulta: 19 de febrero 2019. Recuperado en:

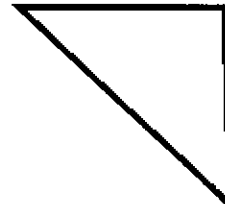




<https://www.mimp.gob.pe/ogd/pdf/Orientaciones-intervencion-sectorial-desarrollo-capacidades.pdf>

- MIMP. Conceptos básicos de género. Las relaciones de género, p.10. Consulta: 20 de febrero del 2019. Recuperado de:
https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/cursosformacion/curso_modulo1.pdf
- MIMP. Promoviendo la incorporación del enfoque de género en el presupuesto público. Consultado: 13 de marzo de 2019. Recuperado de:
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgignd/publicaciones/Promoviendo-la-incorporacion-del-Enfoque-de-Genero-en-el-Ppto-Publico.pdf>
- MIMP (2016). Resolución Ministerial N° 174-2016-MIMP. Consultado 12 de marzo de 2019. Recuperado de:
https://www.mimp.gob.pe/files/transparencia/resoluciones_ministeriales/rm_174_2016_mimp.pdf
- MINCUL (2015). Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, p. 6, 20. Consultado el 19 de febrero de 2019. Recuperado de:
http://poblacionafroperuana.cultura.pe/sites/default/files/politica_nacional_de_transversalizacion_del_enfoque_intercultural.pdf
- MINSA (2017). Guía Técnica para la atención de salud mental a mujeres en situación de violencia ocasionada por la pareja o ex pareja, p. 14. Consulta: 20 de febrero del 2019. Recuperado de: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3943.pdf>
- NACIONES UNIDAS. Definición de derechos humanos. Consulta el 19 de febrero de 2019. Recuperado de: <http://www.un.org/es/sections/what-we-do/protect-human-rights/>
- ONU MUJERES. Glosario de Igualdad de Género. Recuperado de:
<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=D&sortkey=&sortorder=asc>
- OXFAM Intermón (2018). Guía de Género para políticas públicas más transformadoras. Recuperado de:
http://www.observatoriodesigualdadandalucia.org/sites/default/files/guia_de_genero.pdf
- Plataforma para la Acción- IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijing (116). Consultado el 11 de marzo de 2019. Recuperado de:
http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/Milu_Vargas.pdf
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, p. 6. Consulta: 19 de febrero del 2019. Recuperado de: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>





- Proyecto Equal "En clave de culturas" (2007). Glosario de Términos relacionados con la transversalidad de género. Consulta: 18 de febrero de 2019. Recuperado de: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>
- Romero, Maria Laura. ¿Qué son los patrones culturales? Recuperado de: <https://www.lifeder.com/patrones-culturales/>
- Rubin, Gayle (1988). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. En: Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 30, noviembre, p. 97
- UNICEF, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres. "Gender Equality, UN Coherence and you. Consulta: 20 de febrero del 2019. Recuperado de: <http://www.unicef.org/gender/training/content/scoIndex.html>
- Tribunal Constitucional (2013). Sentencia N° 05652-2007-AA. Consulta: 22 de febrero de 2019. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/05652-2007-AA.pdf>.
- Ventura Checa Salazar y Sally del Prado Rendón. Nueva Masculinidad: Identidad, Necesidades Humanas y Paz. Consulta: 12 de marzo 2019. Recuperado de: http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=22&ved=2ahUK EwjuyKL8uf_gAhVPo1kKHcvODAg4FBAWMAF6BAGlEAI&url=http%3A%2F%2Fwww.e-revistas.uji.es%2Findex.php%2Fasparkia%2Farticle%2Fdownload%2F836%2F747&usg=AOvVaw2buZB5SnkHtg31GXy5jAkd



www.mimp.gob.pe