



USAID/Perú

USAID/PERÚ

BUENAS PRÁCTICAS, LECCIONES APRENDIDAS Y CASOS DE ÉXITO EN LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Junio, 2024

Esta publicación fue producida por encargo de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Fue preparado independientemente por Elena Ramos y Susana Guevara, consultoras de EnCompass LLC para Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje para la Sostenibilidad (MELS) (Contrato No. 72052719D00001). Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos.

CONTENIDO

SIGLAS Y ACRÓNIMOS.....	ii
RESUMEN EJECUTIVO.....	iii
ANTECEDENTES.....	I
Brechas de género.....	2
PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....	6
Propósito.....	6
Objetivos del estudio.....	6
Alcance.....	6
METODOLOGÍA.....	7
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	8
Muestra.....	8
Procesamiento y análisis de la información.....	9
Fortalezas y limitaciones del estudio.....	9
Presentación de los Resultados.....	10
LECCIONES APRENDIDAS.....	11
Institucionalización del enfoque de género.....	11
Planificación.....	13
Implementación.....	15
Monitoreo y evaluación.....	17
BUENAS PRÁCTICAS.....	19
Incorporación del enfoque de género en la institución.....	19
Planificación.....	20
Implementación.....	21
Monitoreo y evaluación.....	26
CASOS DE ÉXITO.....	28
Caso de Éxito 1: Cambios para romper el silencio: Violencia sexual en Colombia.....	28
Caso de Éxito 2: Promoción de la educación superior en Perú.....	29
Caso de Éxito 3: Participación política de las mujeres en América Latina.....	31
Caso de Éxito 4: Iniciativas de Paridad de Género en América Latina.....	32
Caso de Éxito 5: Ayuda a las supervivientes de la violencia basada en género en Honduras...34	
OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO en USAID/Perú.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
Anexo A: Equipo del estudio.....	48
Anexo B: Marco Normativo Peruano.....	49
Anexo C: Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social.....	50
Anexo D: Descripción de los Entrevistados.....	55
Anexo E: Declaración de NO Conflicto de Intereses.....	56

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ADS	Sistema Automatizado de Directivas de USAID
AFD	Agencia Francesa de Desarrollo
AIRR	Amazonía Indígena, Derechos y Recursos
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BIT	Behavioral Insights Team
CAD	Ciudadanos al Día
CCL	Cámara de Comercio de Lima
CDCS	Estrategia para la Cooperación del Desarrollo de País
DEVIDA	Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación Internacional
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
LGBTQI+	Lesbianas, gays, bisexuales, personas trans, queer e intersexuales y ; todas las identidades de género y orientaciones sexuales.
MESAGEN	Mesa de Género de la Cooperación Internacional
MCLCP	Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAM	Ministerio del Ambiente
MELS	Monitoring, Evaluation and Learning for Sustainability
OD	Objetivos de Desarrollo de USAID/Perú
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PROFONANPE	Fondo de Promoción de las Áreas Protegidas del Perú
SERNANP	Servicio Nacional de Áreas Protegidas por el Estado
SUNASS	Superintendencia Nacional de Sistemas de Saneamiento
USAID	Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional
WOCCU	World Council of Credit Unions

RESUMEN EJECUTIVO

ANTECEDENTES

El Perú cuenta con una Política Nacional de Igualdad de Género que busca erradicar la discriminación contra las mujeres en su diversidad, y apunta a la construcción de un país igualitario. A nivel programático, el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género plantea objetivos, metas y responsabilidades para las diferentes entidades de gobierno, nacional, regional y local. La implementación de la política y del vasto marco normativo que se deriva de ella enfrenta los desafíos del bajo presupuesto asignado al ente rector, la falta de estrategias coordinadas entre los sectores y los diferentes niveles de gobierno, y las amenazas de grupos de poder que están en contra de la igualdad de género.

De acuerdo con el Índice Global de Brechas de Género, Perú se ubica en el puesto 34 de 146 países en 2023. Esta posición es gracias a los indicadores de educación y salud del país relacionados a acceso que están muy cercanos a la equidad, en tanto que los indicadores de participación económica y empoderamiento político reflejan brechas que persisten entre mujeres y hombres.

El presente estudio se enmarca en la política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) que busca que sus estrategias, proyectos y actividades contribuyan con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Bajo este marco se desarrollan las normas operacionales para la integración de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en el ciclo de programas, siendo un mandato el desarrollo de Análisis de Género para comprender y explicar las diferencias y desigualdades de género entre los individuos. USAID/Perú ha desarrollado en los últimos años análisis de género a nivel de país para actualizar la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País 2020-2025, y a nivel de las actividades (también conocidas como proyectos) de USAID, análisis de género que orientan sus estrategias con miras a contribuir con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

PROPÓSITO Y OBJETIVOS

El estudio busca proporcionar evidencias de intervenciones que han contribuido a superar las desigualdades de género en sectores priorizados de la Estrategia de Cooperación de USAID para el Desarrollo de País (CDCS) 2020-2025.

Los objetivos del estudio son (i) identificar y organizar lecciones aprendidas de las intervenciones, estudios y evaluaciones de USAID/Perú relacionadas con la reducción de la desigualdad de género en los sectores priorizados, (ii) Identificar experiencias exitosas y buenas prácticas recientes de instituciones y organizaciones latinoamericanas (incluyendo Perú y actividades de USAID) relacionadas con la inclusión de género en sectores priorizados y estrategias orientadas a reducir las desigualdades de género, y (iii) Proporcionar recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en los sectores priorizados por USAID/Perú.

METODOLOGÍA

En este estudio se utilizaron métodos cualitativos para identificar las experiencias que pudieran dar cuenta de lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos exitosos en la disminución de las desigualdades de género. El equipo revisó y sistematizó 199 documentos, organizados en categorías de acuerdo con la temática y procedencia de dichos documentos: (i) De USAID/Perú: evaluaciones de proyectos e

informes de proyectos, (ii) sobre América Latina: buenas prácticas en género, y evaluaciones y sistematizaciones sobre género, y (iii) Publicaciones de diversos temas con algún componente de género.

Paralelamente, se realizaron 20 entrevistas a profundidad, incluyendo informantes de las intervenciones de USAID/Perú referidos por los puntos focales de género. La información proveniente de la revisión y análisis de las fuentes secundarias fue organizada en matrices para identificar las lecciones aprendidas y buenas prácticas de las intervenciones de USAID, así como de otras experiencias desarrolladas en Perú y América Latina y el Caribe. En el caso de las intervenciones de USAID/Perú, el análisis de la información secundaria disponible permitió, adicionalmente, identificar oportunidades no aprovechadas para incorporar el enfoque de género a lo largo de la implementación de los proyectos.

LECCIONES APRENDIDAS

A continuación, se presentan las lecciones aprendidas comunes a USAID/Perú y a otras instituciones que trabajan en Perú o en América Latina, organizadas en cuatro dimensiones institucionales: institucionalización del enfoque de género, planificación y diseño de las actividades/proyectos, implementación y monitoreo y evaluación.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- Contar con una política de género es un avance importante para reducir las desigualdades de género, pero no es suficiente. El enfoque de género debe estar presente desde el diseño de la intervención y en el marco de resultados.
- El compromiso institucional con las políticas de género no es suficiente sino se otorga a este tema la misma prioridad que a otros. Priorizar es sensibilizar, incluir el tema en la programación, asignar presupuesto, capacitar y asumir el compromiso por la igualdad de género.
- El enfoque de género y las evidencias sobre las brechas de género en los diferentes ámbitos y áreas técnicas deben expresarse en la planificación de las actividades de manera sistemática y regular para que no sean un área aislada de la implementación, sino completamente integrada. Para ello es necesario trabajar de manera activa para asegurar que el personal de las áreas técnicas conozca y entienda el enfoque de género y pueda asesorar en el área técnica y de género cada socio implementador.
- Las personas especialistas de género constituyen un elemento clave para la implementación de la política de género. Contar con el perfil adecuado, el tiempo, los recursos y el respaldo institucional son clave para vincular las políticas institucionales sobre género con la implementación de proyectos.

PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA ACTIVIDAD/PROYECTO

- La incorporación del enfoque de género desde el diseño y la planificación de los proyectos facilita el desarrollo de intervenciones orientadas a avanzar en la igualdad de género. Hacerlo requiere sensibilizar a los actores, recoger evidencia sobre las brechas de género e incluir indicadores para el seguimiento.
- Contar con diagnósticos sobre brechas de género refleja la prioridad en el tema y orienta el diseño de las intervenciones para que sean coherentes, estratégicas y articuladas para reducir las brechas.
- Un importante avance de USAID/Perú es el mandato de elaborar análisis de género para sus actividades (o proyectos), los cuales son más eficaces para la reducción de las desigualdades de género si se desarrollan durante la fase de diseño del proyecto.

- Para incorporar estrategias y actividades orientadas a disminuir las desigualdades de género en las intervenciones se requiere que los recursos -recursos humanos, comunicaciones, eventos, etc.- estén considerados en los presupuestos y planes de trabajo.
- La integración de un enfoque participativo y comunitario - desde la concepción del proyecto y durante toda su implementación- es fundamental para la consecución de objetivos, porque así se responde a las necesidades de las mujeres y actores clave.
- La sensibilización cumple un papel clave para propiciar cambios de mentalidad en torno a la violencia basada en género contra las mujeres y las niñas. Debe ser parte de un trabajo sostenido y consistente, y articularse con otras intervenciones.
- En el tema de prevención de la violencia basada en género, la realización de actividades de sensibilización, información o educación, son importantes pero insuficientes para lograr cambios de comportamientos. Es importante conocer las características culturales de la población para diseñar estrategias más pertinentes

IMPLEMENTACIÓN

- La coordinación estrecha y permanente entre actores es una estrategia eficaz para lograr mayores resultados en la igualdad de género.
- La combinación de conocimiento temático y el de las personas especialistas en género permite una mejor integración del enfoque de género en las actividades del proyecto.
- La creación de sinergias y acuerdos con instituciones y organizaciones que trabajan temas similares y a veces en el mismo ámbito potencia el logro de los resultados y reduce los costos de las intervenciones.
- El trabajo coordinado entre el gobierno, la sociedad civil, la academia y la comunidad en general es un factor clave para asegurar el éxito del proyecto.
- El análisis permanente de la situación política y social y la realización de las adaptaciones necesarias para responder a los nuevos retos, incluyendo cambios organizativos en la estructura institucional, favorece la pertinencia de las intervenciones.
- Las actividades de sensibilización y de mejora de competencias en género resultan más productivas cuando participan en ellas, tanto mujeres como hombres.
- Los talleres -de diferentes temáticas relacionadas con género- demuestran ser más efectivos cuando los participantes son un grupo reducido.
- Las iniciativas de capacitación en tecnologías para dotar a las mujeres y otros grupos sociales de capacidades para futuros empleos no pueden funcionar de forma aislada; la capacitación tiene que llevarse a cabo junto con intervenciones de política social más amplias.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Incorporar indicadores de género desde el diseño del proyecto facilita la identificación de los obstáculos y avances en el proceso y permite realizar las modificaciones pertinentes.
- La incorporación de herramientas que permitan una relación más cercana entre cada responsable de portafolio y el sistema de monitoreo y evaluación de las actividades permitirá un mejor seguimiento de la implementación de la política de género de USAID.
- Es necesaria la generación de datos y conocimiento sobre las brechas de género a nivel de sectores temáticos o áreas específicas en el plano local de las intervenciones.

- La generación de evidencia acerca de las brechas de género es importante, pero también es importante apoyar al personal para utilizar mejor la evidencia para identificar soluciones operativas.

BUENAS PRÁCTICAS

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- La inclusión obligatoria del enfoque de género en todos los programas, proyectos, actividades y acciones.
- La asignación adecuada y oportuna de presupuesto para la incorporación del enfoque de género.
- Contar con especialistas en género y con personal comprometido con el enfoque de género.
- La evaluación del desempeño del personal en los temas de incorporación del enfoque de género.

PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE LA ACTIVIDAD/PROYECTO

- La intencionalidad de actuar sobre las desigualdades de género se inicia incorporando acciones para combatir estas desigualdades en el diseño y la planificación de los proyectos/actividades.
- La elaboración de herramientas que apoyen la revisión de los diseños para asegurar que en enfoque de género esté incluido y normalizado dentro de la actividad.
- La inclusión en el diseño de las actividades/proyectos de un análisis de género específico que considere las características propias de la población participante y el ámbito de intervención.
- Utilización de las evidencias de estudios y evaluaciones que han incorporado el enfoque de género para diseñar actividades/proyectos.

IMPLEMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD/PROYECTO

- La realización de acciones afirmativas garantiza la participación de las mujeres.
- El desarrollo de estrategias específicas para el fortalecimiento de capacidades posibilita cambios individuales y comunitarios.
- La inclusión de los hombres en los procesos de fortalecimiento de capacidades tiene mayores efectos en la reducción de las desigualdades y la violencia basada en género.
- El uso de herramientas de las ciencias del comportamiento y estrategias inclusivas de comunicación posibilita una mayor participación de las mujeres.
- La generación de alianzas genera respuestas coordinadas entre diferentes instituciones.
- El desarrollo de estrategias específicas para grupos vulnerables.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Utilización de las evidencias de estudios y evaluaciones para diseñar proyectos e incorporar el enfoque de género.
- Contar con sistemas de monitoreo y evaluación que permitan conocer el avance de la incorporación del enfoque de género y de la reducción de las desigualdades.

CASOS DE ÉXITO

Los casos de éxito identificados corresponden a intervenciones que alcanzaron los objetivos de género propuestos.

CASO DE ÉXITO 1: CAMBIOS PARA ROMPER EL SILENCIO ALREDEDOR DE LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN COLOMBIA

- El proyecto “Jóvenes cambiando normas para romper el silencio alrededor de las violencias sexuales en el suroccidente colombiano” es calificado como **pionero e innovador** porque aborda las violencias hacia las mujeres y las niñas **desde la deconstrucción de las normas de género por parte de actores clave para el cambio**.
- El proyecto mostró un **importante avance hacia la ruptura de los imaginarios y normas de género permisibles** con la violencia hacia las mujeres y niñas, utilizando la estrategia de trabajar con jóvenes líderes, organizaciones comunitarias e instituciones vinculadas con la ruta de atención de violencia.
- La evidencia del éxito de este proyecto está en una **evaluación final con métodos mixtos y participativos**.
- Entre los **factores de éxito** están la experiencia previa de la institución implementadora en el trabajo con jóvenes, el enfoque integral del proyecto y el trabajo en distintos niveles: individual, familiar, institucional y comunal.

CASO DE ÉXITO 2: PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN PERÚ

- Esta intervención se diseña con base en el conocimiento del problema que afecta el **acceso a la educación superior de las mujeres** y las causas que permiten que la brecha de género permanezca.
- Se desarrolló como un **estudio experimental** en beneficiarios potencial de Beca 18 mediante el uso de herramientas que guían la postulación y elección de la carrera universitaria. Consistió en el **envío a las mujeres de mensajes de texto** diferenciados, **motivadores** hacia la elección de carreras de mayor rendimiento en universidades de calidad.
- Las estrategias se plantearon teniendo en cuenta la ciencia del comportamiento para modificar normas y estereotipos de género. Los resultados son exitosos en cuanto lograron un mayor incremento en la postulación de mujeres que de hombres, y **un mayor número de mujeres que eligieron instituciones educativas y carreras más competitivas** en cuanto a rendimiento económico.
- La evidencia surge de una **evaluación experimental con grupo de control**.
- Entre los **factores de éxito** está el diseño de la intervención en base a evidencias, el uso de estrategias con base científica, y el uso de herramientas de las ciencias de comportamiento.

CASO DE ÉXITO 3: PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA EL PROYECTO ATENEA

- **Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres** en América Latina y el Caribe combina estrategias de coordinación entre diferentes actores para realizar intervenciones específicas que contribuyen a la consolidación de las democracias paritarias en 13 países de la región.
- Asimismo, planifica las intervenciones en base a evidencias. Los resultados muestran avances concretos, como **cambios normativos y mayor visualización de las inequidades** en cuanto a participación política.
- La evidencia ha sido documentada por las diferentes instituciones participantes.
- Entre los **factores de éxito** están la evidencia generada sobre las desigualdades en la participación de las mujeres en la política, la elaboración de planes en base a las evidencias

generadas, y el trabajo en red, convocando y coordinando con diferentes actores clave para impulsar transformaciones en pro de la paridad.

CASO DE ÉXITO 4: INICIATIVAS DE PARIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

- Las Iniciativas de Paridad de Género son **plataformas de colaboración público-privada que apoyan la reducción de brechas económicas**.
- Estas iniciativas ha sido exitosas porque ha **logrado reducir barreras** para que las mujeres accedan a **oportunidades laborales en igualdad** de condiciones.
- La principal estrategia ha sido la **toma de decisiones de manera concensuada entre actores** de los sectores público y privado. Se implementó en 10 países de la región.
- La evidencia ha sido documentada por las instituciones implementadoras y los resultados están basados en los sistemas de monitoreo de las iniciativas.
- Son varios los **factores de éxito**, entre ellos, el diálogo e involucramiento de diversos sectores de gobierno, la convocatoria a líderes del sector privado, sumarse a iniciativas ya existentes, y definir planes de acción concretos y medibles.

CASO DE ÉXITO 5: AYUDA A LAS SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN HONDURAS

- Esta intervención experimental resultó exitosa porque **logró cambios en las mujeres que sobrevivieron situaciones de violencia alentándolas a buscar ayuda**.
- El diseño de las estrategias se basa en las **ciencias del comportamiento** y utiliza las **redes sociales para el envío de mensajes** que promueven la búsqueda de ayuda a través los canales de contacto de la plataforma Ciudad Mujer en situaciones de violencia de género.
- La evidencia está basada en una **evaluación experimental** que compara diferentes acciones (tratamientos) con un grupo de control. Entre los factores de éxito está que el diseño de la intervención se realiza con base a evidencias y utiliza las herramientas de las ciencias de comportamiento.
- Entre los **factores de éxito** están que el diseño de la intervención se base en evidencia y utilice las herramientas de las ciencias del comportamiento.

OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN USAID/ PERÚ

RESPONSABLES DE GÉNERO

- Crear un área responsable de la implementación de la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer que responda directamente a la Alta Dirección de USAID/Perú.
- Redefinir el rol de los puntos focales de género en la Misión,
- Incorporar una persona especialista en género en cada proyecto, que asegure la implementación de la política de género de USAID.
- Generar espacios para coordinación entre los puntos focales de género de la Misión y de los proyectos/actividades.
- Tener rigurosidad en la aplicación de los criterios de género en los procesos de selección de personal de los proyectos/actividades.

- Incluir en la evaluación del desempeño del personal criterios que visibilicen acciones específicas orientadas hacia la igualdad de género.
- Evaluar los perfiles del personal que trabaja en los proyectos/actividades, asegurándose de que sean afines al enfoque de género.
- Proporcionar asistencia técnica especializada en género a cada proyecto para que realicen análisis de género y los traduzcan en planes de acción de género integrados a la planificación del proyecto.

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- Diseñar e implementar un programa de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en materia de género para la misión.
- Sensibilizar al personal de las áreas técnicas y administrativas en temas de género y sobre la aplicación del enfoque de género en el área en que se desempeña.
- Sensibilizar y fortalecer las capacidades de los socios implementadores en materia de género buscando incidir en los aspectos relativos a las actitudes y comportamientos.

PLANIFICACIÓN Y DISEÑO DE ACTIVIDADES/PROYECTOS

- Elaborar diagnósticos específicos que orienten el diseño de las estrategias y actividades culturalmente más pertinentes para incorporar el enfoque de género.
- Diseñar los proyectos/actividades en base a evidencias que permitan tener teorías de cambio sólidas y estrategias validadas para el cierre de brechas de género.
- Integrar el análisis de las brechas de género en el diseño, para plantear objetivos específicos orientados a reducir las desigualdades de género.
- Incluir en el presupuesto de las actividades la implementación del plan de acción de género.

IMPLEMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD/PROYECTO

- Establecer mecanismos de coordinación e intercambio de experiencias y aprendizajes entre los socios implementadores de proyectos.
- Coordinar con instituciones de la cooperación internacional y de la banca de desarrollo para complementar esfuerzos y potenciar los resultados en materia de igualdad de género.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Incluir indicadores a nivel de resultados e impactos en el plan de acción de género y en el plan de monitoreo y evaluación.
- Elaborar líneas de base de género en todas las intervenciones.
- Evaluar los planes de acción de género de manera periódica, incorporando las modificaciones del contexto y las lecciones de la implementación de las actividades.

ANTECEDENTES

MARCO NORMATIVO PERUANO

El Perú tiene un vasto marco normativo orientado a alcanzar la igualdad de género, algunas de las cuales se presentan en el Anexo B. La Política Nacional de Igualdad de Género (Decreto Supremo 008-2019-MIMP) orienta la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación. La política plantea seis objetivos:

1. Reducir la violencia hacia las mujeres
2. Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
3. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones
4. Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
6. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

La ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar (Ley 30364) es la norma promovida por el Estado peruano para prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres por su condición de tales, y contra los integrantes del grupo familiar, especialmente cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad. La Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género (Decreto Supremo 022-2021-MIMP) orienta la actuación intersectorial y multinivel en la prevención de la violencia de género contra las mujeres, con énfasis en la prevención primaria.

A nivel programático, el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (Decreto Supremo 002-2020-MIMP) garantiza la adecuada implementación de la política nacional al incorporar el enfoque de género en los servicios públicos que ofrecen los ministerios y demás organismos del estado.

Pese al marco normativo existente, aún se encuentran brechas en la transversalización del enfoque de género en los sectores del poder ejecutivo, gobiernos regionales y locales. Entre los factores que impiden avanzar en el cierre de brechas está el bajo presupuesto que recibe el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) que no llega al 1% del total del presupuesto nacional al 2024, y su debilidad institucional recientemente amenazada con su desaparición o cambio de nombre, por tanto, de enfoque. Asimismo, es una limitación para la transversalización de género la falta de estrategias sólidas, continuas y coordinadas entre todos los sectores del estado y los diferentes niveles de gobierno.

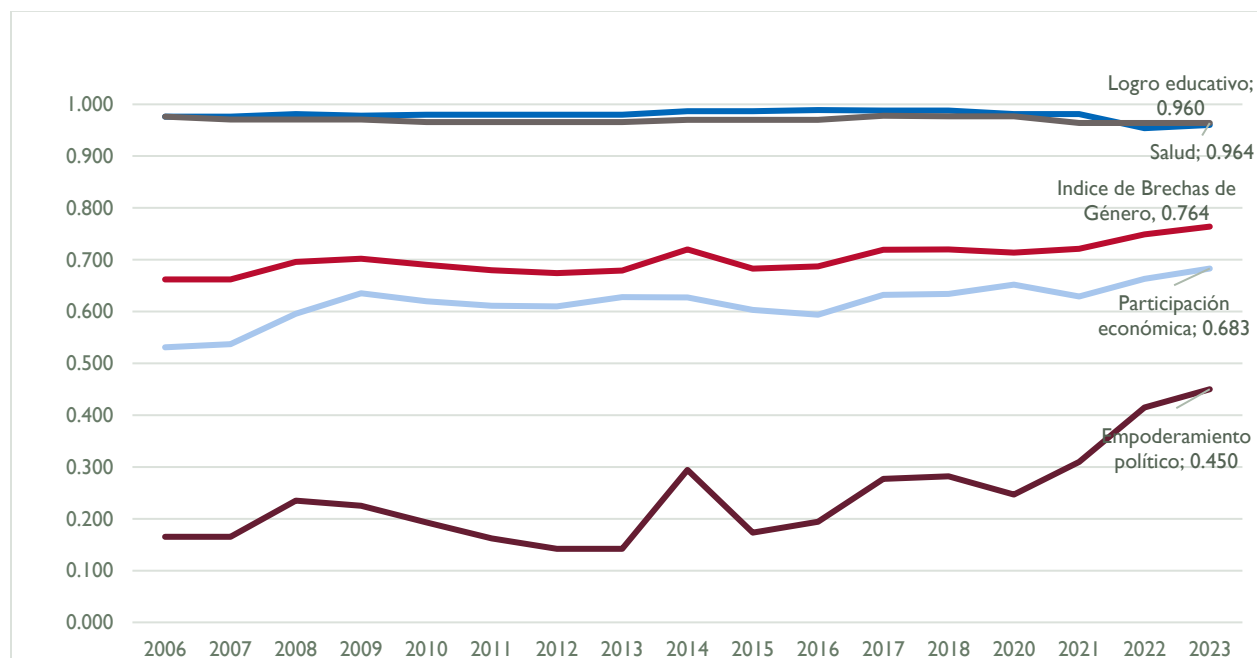
En los últimos años los grupos conservadores han logrado cambios importantes en la legislación, los cuales se vuelven en obstáculos para cualquier avance hacia la igualdad. En el 2023 el Congreso aprobó la Ley N° 31498, que otorga a madres y padres de familia la facultad de evaluar y elaborar los materiales educativos, así como la atribución de impugnar decisiones de política del Ministerio de Educación, como la educación sexual integral. En abril del 2024, el Congreso aprobó la ley para eliminar el lenguaje inclusivo en textos escolares y documentos públicos, lo que representa un impacto en los derechos de identidad y dignidad. En mayo del 2024, el Congreso aprobó modificaciones significativas en la Ley de Organizaciones Políticas y la Ley General de Elecciones, entre ellas una reforma en la aplicación de la

paridad horizontal al elaborar listas de personas candidatas, lo que significa un grave retroceso a los derechos políticos de las mujeres.

BRECHAS DE GÉNERO

El Índice Global de Brechas de Género (*Global Gender Gap Index*) de 2023 ubica a Perú en el puesto 34 de 146 países en el mundo, y en el puesto siete en América Latina (*World Economic Forum, 2023*). Este índice mide la magnitud de las disparidades basadas en género a partir de indicadores¹ sobre salud y sobrevivencia, logros educativos, participación económica y empoderamiento político. Un puntaje de 0 es desigualdad completa y un valor de 1 significa igualdad entre mujeres y hombres².

Ilustración 1: Índice Global de Brechas de Género, 2008-2023



Fuente: World Economic Forum (2018 a 2023)

El Índice de Brechas de Género de Perú del año 2023 muestra una mejora desde 2020, básicamente por la mejora de los subíndices de empoderamiento político -en las últimas elecciones nacionales y regionales se aplicó la paridad y alternancia- y de participación económica. Los componentes de logros educativos y salud, a pesar de una leve caída desde el año 2020, se mantienen como los de mejor comportamiento. Sin embargo, pueden verse afectados por los retrocesos legales mencionados anteriormente.

¹ El Índice Global de Brechas de Género es construido en base a cuatro subíndices: participación económica y oportunidades (brechas de ingresos, tasa de participación en la fuerza laboral, participación en cargos directivos y participación en cargos técnicos y profesionales), logros educativos (tasa de analfabetismo, tasas de matrícula en el nivel de primaria, secundaria y universitaria), situación de salud (razón por sexo al nacer y esperanza de vida) y empoderamiento político (participación de mujeres en el parlamento, participación de mujeres en cargos de ministras y número de mujeres en el cargo de primera ministra en los últimos 50 años).

² En este documento se está utilizando las palabras genéricas para referirse a mujeres y hombres.

LOGROS EDUCATIVOS

Desde hace veinte años en el Perú se dieron cambios sustanciales en la educación, como son la expansión del sistema educativo -mayor número de instituciones educativas y docentes- y la reforma en la contratación y formación docente, lo cual llevó a mayores tasas de matrícula y mejoras en los logros de aprendizaje.

La tasa neta de matrícula de mujeres y hombres alcanza niveles similares en todos los niveles educativos (INEI, 2024a): en educación inicial las tasas son de 78.4% y 78.6%, respectivamente. En el nivel de primaria 95% en el caso de niñas y 93.9% en el caso de niños de 6 a 11 años; y 85.9% en las adolescentes de 12 a 16 años frente a 83.6% en hombres de la misma edad. La brecha se inicia en educación superior, donde la tasa de matrícula es 16.9% en las mujeres y 25% en los hombres. Comparando áreas urbanas y rurales, las tasas de matrícula son menores en los departamentos que tienen mayor proporción de población rural. Otra brecha de género a considerar es la de rendimiento educativo; la evaluación censal de estudiantes del segundo grado (MINEDU, 2023) muestra 39% de mujeres con resultados satisfactorios frente al 34% de hombres, y en matemática, 14% de hombres con resultados satisfactorios, frente al 8.4% de las mujeres.

Una brecha de género que se mantiene es el analfabetismo en personas de 15 años y más, 7.5% en mujeres y 2.7% en hombres. Las mujeres de 50 años y más presentan una tasa de analfabetismo de 23.4% y los hombres en esas mismas edades, 6.4% (INEI, 2024a).

SALUD Y SOBREVIVENCIA

En salud se miden dos indicadores, la razón por sexo al nacer y la esperanza de vida. Este último se relaciona con la situación de la salud de un país, la inversión en salud traducida en servicios, personal adecuado y medicamentos, así como la alimentación, acceso a servicios de agua y saneamiento, entre otros. Sin embargo, pese a la mejora en la esperanza de vida en el Perú, la pandemia por el COVID 19 evidenció la precaria situación de la infraestructura médica, la escasez de profesionales de salud, la falta de medicamentos y su alto costo, situación agravada en las áreas rurales y amazónicas. Esto se tradujo en el ascenso de las tasas de mortalidad entre el 2020 y el 2023, de 5.9 a 6.2 por mil habitantes. El aumento en el número de casos afectados con dengue, así como el aumento en la mortalidad por esta causa evidencia la situación precaria del sistema de salud y su limitada capacidad de prevención y respuesta.

Cuatro indicadores muestran las disparidades que se mantienen en el campo de la salud:

- La tasa de mortalidad materna, asociada a la falta de atención médica y la pobreza se estima para el año 2020 en 69 muertes por cada 100 mil nacidos vivos (INEI, 2024a).
- El porcentaje de partos atendidos por personal de salud calificado en el área rural es de 82.8% mientras que en el área urbana llega a 98.6% (INEI, 2024a).
- En el año 2023, el 8,2% de las adolescentes de 15 a 19 años había tenido un hijo o estaba embarazada, cifra que se eleva a 17.1% en el área rural (INEI, 2024b).
- El número de niñas entre 10 a 14 años que fueron madres llegó a 1,611 en el año 2022, situación asociada a violencia sexual (UNFPA. MIMP, 2022).

PARTICIPACIÓN ECONÓMICA

El crecimiento del PBI no alcanza a los niveles prepandemia; la baja inversión privada y la inestabilidad política son factores que influyen en la situación del empleo y los ingresos. Además de lo mencionado, otros factores como la excesiva burocracia redundante en el mercado laboral peruano, el cual tiene una tasa alta de informalidad.

Algunas brechas que se presentan en relación con el empleo son las siguientes:

- En el 2023, la informalidad laboral afectó a cerca de 13.4 millones de trabajadores/as, lo que corresponde al 71.1% de los empleos a nivel nacional, siendo las personas jóvenes y las mujeres las más afectadas (INEI, 2023).
- Al año 2022, el 30.2% de las mujeres mayores de 14 años no tenían ingresos propios, mientras que en el caso de los varones el porcentaje era de 13.1% (INEI, 2024).
- El tiempo destinado al trabajo doméstico no remunerado es mayor en las mujeres que en los hombres. En el año 2010, las mujeres dedicaban 39 horas con 28 minutos a la semana al trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres dedicaban 15 horas con 54 minutos (INEI, 2024).
- La brecha de ingresos salariales entre mujeres y hombres se incrementó de 19% en el año 2020 a 25% en el año 2021. En el 2023 esta brecha se mantenía en el 25%; esto quiere decir que por cada S/1 Sol que perciben los hombres, las mujeres perciben S/0.75 Soles (Instituto Peruano de Economía, 2024).

EMPODERAMIENTO POLÍTICO

Como se manifestó anteriormente, el subíndice de menor desempeño es el que corresponde a la participación política, pero que en años recientes muestra una mejora. Esta situación se explica por la aplicación de la normatividad que abrió mayores oportunidades de participación política a las mujeres (paridad y la alternancia) en las últimas elecciones presidenciales, regionales y de gobiernos locales.

- En el periodo congresal 2021-2026, el 37.7% de los parlamentarios son mujeres, lo que muestra un aumento de 11.5 puntos porcentuales respecto al periodo anterior y de 17.7 puntos porcentuales respecto al periodo 2000-2001 (INEI, 2024). Esto podría revertirse por la reciente modificación de las leyes electorales en los temas de paridad y alternancia.
- Respecto a las ministras, durante el año 2023 las mujeres convocadas para asumir alguna cartera ministerial representaron el 42.1% (INEI, 2024). En el mes de abril 2024, había 4 mujeres ministras de 19 carteras ministeriales (21.1%).
- Para el periodo 2023-2026, solo dos mujeres fueron elegidas gobernadoras, de un total de 25 gobiernos regionales. Para el mismo período, las elecciones tuvieron como resultado un 5.4% de gobiernos municipales liderados por mujeres, y 47.7% de regidoras mujeres (INEI, 2024).

VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Un tema que el Índice de Brechas de Género no mide es la violencia basada en género. La violencia basada en género constituye un atentado contra la vida de las mujeres y niñas, siendo preocupante la alta tolerancia social respecto a la violencia contra las mujeres, 58.9% en el año 2019 (INEI, 2019).

Datos recientes muestran:

- En 2023, el 53.8% de las mujeres de 15 a 49 años casadas, convivientes o separadas sufrieron a lo largo de su vida algún tipo de violencia ejercida por el esposo o compañero (INEI, 2024b).
- En 2023, la tasa de violencia psicológica y/o verbal llegó a 49.3%, mientras la tasa de violencia física contra las mujeres fue de 27.2%. La violencia sexual afectó al 6.5% de las mujeres (INEI, 2024b).
- El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) registró 133,536 víctimas de violencia sexual en el 2023.

- Entre 2015 y 2022 se registraron 1,045 mujeres víctimas de feminicidio (INEI, 2024); y sólo en el 2022, 142 víctimas. El registro del MIMP en el 2023 fue de 165 mujeres víctimas de feminicidio (Diario El Peruano, del 3 de enero 2024).

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO DE USAID

La política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres³ de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) refuerza el mandato existente desde 2012 para que sus estrategias, proyectos y actividades contribuyan con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta política propone cuatro objetivos:

1. Reducción de las disparidades de género
2. Eliminar la violencia de género y mitigar sus efectos nocivos
3. Aumentar la capacidad de mujeres y niñas para ejercer plenamente sus derechos, e
4. Impulsar cambios estructurales que aborden las causas de la desigualdad de género.

Para implementar esta política y sus estrategias a lo largo del ciclo programático con un sustento en la evidencia y el análisis riguroso, así como en las prioridades de los actores locales, USAID actualizó su Sistema Automatizado de Directivas (ADS) en el capítulo 205 sobre integración de la igualdad de género y empoderamiento de la mujer en el ciclo de programas (USAID, 2023b). Uno de los mandatos de esta directiva es el desarrollo de los Análisis de Género para identificar, comprender y explicar las diferencias de género entre los individuos, examinando:

- Las diferencias en la situación de las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, y los individuos con diversidad de género, así como su acceso diferencial a los bienes y el control sobre los mismos, recursos, educación, oportunidades y servicios;
- Influencia de los roles de género, barreras estructurales y sistémicas y las normas en la división del tiempo entre el trabajo remunerado y no remunerado (incluida la producción de subsistencia, el trabajo doméstico y el cuidado de familiares) y las actividades de voluntariado;
- Influencia de los roles de género, las barreras estructurales y sistémicas y las normas sobre liderazgo y la toma de decisiones; limitaciones, oportunidades y puntos de oportunidades y puntos de entrada para reducir las diferencias de género y empoderar a las mujeres; y el
- Impacto diferencial potencial de las políticas y programas de desarrollo sobre las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, así como sobre las mujeres y las niñas, los hombres y los niños, y las personas con diversidad de género, incluidas las consecuencias no deseadas o negativas. o negativas.

En los últimos años USAID/Perú realizó diferentes análisis de género⁴

- Análisis de género Perú, 2019 (USAID, 2020). El propósito de este documento es proporcionar información para el proceso de elaboración de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo del País 2020-2025.
- Análisis de género de población migrante venezolana (USAID, 2022). Este documento actualiza el análisis de género escrito en el 2019 para el Proyecto Regional de Integración Socio

³ 2023 *Gender Equality and Women's Empowerment Policy* (USAID, 2023a)

⁴ Las Oficinas Técnicas de USAID han promovido el desarrollo de análisis de género específicos para sus diferentes Actividades, y que no se encuentran en la relación que aquí se presenta.

Económica para Migrantes y Refugiados Venezolanos, orientado al emprendimiento y empoderamiento económico de las mujeres.

- Análisis de género y poblaciones vulnerables en el acceso a servicios públicos en zonas seleccionadas (USAID, 2023). El propósito de este análisis es conocer cómo la falta de rendición de cuentas, la ineficiencia y la corrupción afectan el acceso de las mujeres, poblaciones indígenas y otros grupos vulnerables a los servicios públicos; identificar las causas fundamentales de las desigualdades u obstáculos de género existentes; y buscar oportunidades para promover mejores formas de liderazgo y participación.
- Estudio población LGBTQI+ en Perú y Ecuador (USAID, 2023). El propósito de este estudio es identificar las barreras y sus causas con relación al acceso a la salud, las oportunidades económicas y la participación civil/política que: (1) afectan a la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer, intersexual y más (LGBTQI+) en Perú y Ecuador; y que (2) podrían abordarse a través de la asistencia internacional para el desarrollo que se centra en las personas LGBTQI+ como socios y participantes en Perú.

PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

PROPÓSITO

Proporcionar evidencias de intervenciones estratégicas orientadas a superar las desigualdades de género en sectores priorizados de la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de País (CDCS) 2020-2025, a fin de contribuir a su integración en la programación de USAID/Perú.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1. Identificar y organizar lecciones aprendidas de las intervenciones, estudios y evaluaciones de USAID/Perú relacionadas con la reducción de la desigualdad de género en los sectores priorizados.
2. Identificar experiencias exitosas y buenas prácticas recientes de instituciones y organizaciones latinoamericanas (incluyendo Perú y actividades de USAID) relacionadas con la inclusión de género en sectores priorizados y estrategias orientadas a reducir las desigualdades de género.
3. Proporcionar recomendaciones para la incorporación del tema de género en los sectores priorizados por USAID/Perú.

ALCANCE

El presente estudio se basa en las publicaciones sobre el tema realizadas en los cinco últimos años por USAID, organizaciones no gubernamentales, gobierno y cooperación internacional, a partir de las cuales puedan identificarse lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos de éxito. El análisis se realizó desde una perspectiva nacional y regional, urbano/rural y hombres/mujeres. Se tomó en cuenta a los grupos vulnerables: población indígena, LGBTQI+, población en situación de discapacidad y afroperuana.

METODOLOGÍA

En este estudio se utilizaron métodos cualitativos para identificar las experiencias que pudieran dar cuenta de lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos exitosos en la disminución de las desigualdades de género. Una de las primeras acciones en la ejecución del estudio fue concordar entre el equipo (Anexo A) y USAID las definiciones acerca de lo que se entenderá -para fines del estudio- como **lección aprendida, buena práctica y caso de éxito**, estableciéndose las siguientes definiciones:

- **Lecciones aprendidas** son los conocimientos obtenidos de la reflexión sobre una experiencia y que ofrecen posibilidades de mejora en acciones futuras. La lección aprendida resume un conocimiento en un momento determinado, mientras que el aprendizaje es un proceso continuo. Con frecuencia, las lecciones destacan los puntos fuertes o débiles del diseño y la ejecución de las intervenciones y que afectan al desempeño y los resultados. Una enseñanza puede ser positiva, neutral o negativa (FIDA 2002 y OECD, 2023).
- Una **buena práctica** es el conjunto de procedimientos y actividades vinculadas por un objetivo que ha producido resultados en el manejo y solución de un problema y que puede replicarse en otras entidades para mejorar su efectividad, eficiencia e innovación en beneficio de la ciudadanía (CAD, 2023). Es una experiencia positiva, probada y replicada en contextos diversos y que, por consiguiente, puede ser recomendada como modelo (FAO⁵).
- Un **caso exitoso** es aquella intervención que alcanza plenamente sus objetivos y propósitos en términos de igualdad de género, de acuerdo con los estándares de los proyectos y de las instituciones que los ejecutan (betterevaluation.org). Por lo general, las evaluaciones establecen si las intervenciones alcanzaron los objetivos y resultados esperados y fueron “exitosas”.

En una primera etapa, el equipo realizó una exhaustiva búsqueda y análisis de documentos producidos por universidades, organizaciones no gubernamentales, instituciones gubernamentales y de la cooperación internacional (incluyendo las actividades de USAID/Perú) con la finalidad de identificar lecciones aprendidas, buenas prácticas y experiencias exitosas en la programación e implementación de estrategias para la reducción de las desigualdades de género. Se buscó que estas experiencias estuvieran relacionadas con los cuatro objetivos de desarrollo (OD) de USAID/Perú:

- OD1: Perú expande el desarrollo económico y social sostenible en áreas priorizadas afectadas por la producción ilícita de coca.
- OD2: Perú mejora los sistemas democráticos para una gobernabilidad transparente, inclusiva y responsable
- OD3: Perú incrementa su resiliencia frente al cambio climático
- ODE: Perú fortalece la integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas venezolanas.

La segunda etapa fue el levantamiento de información primaria a partir de entrevistas a personas identificadas como informantes clave tanto de las intervenciones de USAID/Perú como de experiencias desarrolladas por organizaciones e instituciones de cooperación internacional, del empresariado y de organismos no gubernamentales.

⁵ <https://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/como-captar-e-intercambiar-buenas-practicas-para-generar-cambios/es/>

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio aplicó dos técnicas de recolección de datos: análisis documental y entrevistas en profundidad.

ANÁLISIS DOCUMENTAL:

Se realizó una revisión de documentos producidos en los últimos 5 años por la academia, organizaciones no gubernamentales y cooperación internacional en América Latina.

Adicionalmente, a solicitud de USAID/Perú se incorporó la relación de proyectos⁶ que implementan las organizaciones no gubernamentales e instituciones públicas que se orientan a la reducción de las desigualdades de género en el país.

ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD:

El equipo realizó entrevistas semi estructuradas a informantes clave seleccionados/as del equipo técnico de USAID/Perú (incluyendo los puntos focales de género de cada Oficina Técnica), a directores/as y responsables de género de los proyectos de USAID/Perú, a representantes de instituciones de cooperación internacional que participan en la Mesa de Género de la Cooperación Internacional (MESAGEN), a representantes empresariales que han incorporado la preocupación por la igualdad de género en su quehacer y, a representantes de organizaciones no gubernamentales que trabajan el tema de la igualdad de género.

Para las entrevistas a profundidad se elaboraron guías de preguntas adecuadas a cada tipo de informante. Con una excepción, todas las entrevistas fueron grabadas, lo que facilitó al equipo el análisis y sistematización de la información proporcionada por las personas entrevistadas.

En el Anexo C se presenta un glosario y definiciones clave para una comprensión de los términos utilizados.

MUESTRA

En total, el equipo revisó y sistematizó 199 documentos, organizados en cinco categorías de acuerdo con la temática y procedencia de dichos documentos, tal como se aprecia en el cuadro siguiente:

Tabla 1: Número de documentos revisados por tipo

Tipo de documento	Nro.
Evaluaciones y estudios sobre proyectos de USAID/Perú	36
Informes de proyectos de USAID en Perú	35
Documentos sobre buenas prácticas en género en América Latina	24
Evaluaciones y sistematizaciones en género en América Latina	36
Publicaciones temáticas con componente de género	68
Total	199

Paralelamente, se realizaron 20 entrevistas a profundidad. La identificación de las personas informantes de las intervenciones de USAID/Perú se realizó en las entrevistas con los puntos focales de género,

⁶ La calificación de los proyectos es realizada por las instituciones cuando los registran en la Agencia Peruana de Cooperación Internacional <https://www.gob.pe/apci>

quienes refirieron las intervenciones que podrían ser fuente de lecciones aprendidas y de buenas prácticas en relación con la disminución de la desigualdad de género. El detalle de las entrevistas realizadas según el tipo de informante se consigna en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Entrevistas realizadas según tipo de Institución

Institución del informante	Nº de entrevistas
USAID/Perú	5
Socios Implementadores de USAID/Perú	5
Cooperación internacional	7
Empresariado	2
Organizaciones no gubernamentales	1
Total	20

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información procedente de las entrevistas individuales se almacenó en audios y fue registrada también en cuadernos de campo por las investigadoras. En la medida en que las entrevistas se realizaban, el equipo iba confrontando ambos tipos de registro y levantando la información relevante a los objetivos del estudio. Esta información fue consignada en una matriz organizada según tipo de institución a la que pertenecía la persona entrevistada y el tipo de información proporcionada.

Paralelamente, la información proveniente de la revisión y análisis de las fuentes secundarias fue organizada en matrices que permitían identificar las lecciones aprendidas y buenas prácticas de las intervenciones de USAID, así como de otras experiencias desarrolladas por diversas instituciones en Perú y América Latina y el Caribe. En el caso de las intervenciones de USAID/Perú, el análisis de la información secundaria disponible permitió, adicionalmente, identificar oportunidades no aprovechadas para incorporar el enfoque de género a lo largo de la implementación de los proyectos/actividades.

En el caso de las buenas prácticas identificadas, tanto las acopiadas de las fuentes secundarias como de las primarias, se elaboraron fichas con la información necesaria sobre la buena práctica a fin de permitir su sistematización y análisis.

Posteriormente, la información sistematizada de ambos tipos de fuentes fue incorporada en una única matriz que dio cuenta de las lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos de éxito. El análisis de esta información se realizó ordenando los resultados alrededor de cuatro aspectos: incorporación del enfoque de género en todos los procesos institucionales, planificación y diseño, implementación, monitoreo y evaluación. A partir de los resultados obtenidos, se elaboraron las recomendaciones para fortalecer el enfoque de género en el programa de USAID/Perú.

FORTALEZAS Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Fortalezas

- La cantidad y diversidad de documentos analizados; tanto aquellos relacionados con las intervenciones de USAID/Perú, evaluaciones y estudios, como los informes y documentos de proyectos de los archivos de USAID.
- El trabajo desplegado por el equipo del estudio para identificar las lecciones aprendidas, las buenas prácticas y los casos de éxito a partir de la revisión documental y de los resultados de las

entrevistas a informantes clave. Fue un ejercicio clave en la medida en que estas experiencias no están presentadas o relatadas como tales, haciendo necesario un trabajo de análisis para poder extraerlas.

- , El equipo del estudio elaboró un marco de análisis apropiado para comprender y sistematizar las lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos de éxito.

LIMITACIONES

- La gran mayoría de la información documental recopilada y revisada por el equipo describe las brechas de género existentes en diferentes campos temáticos y ámbitos geográficos. Menos comunes son las publicaciones que dan cuenta de las experiencias realizadas para la reducción de dichas brechas.
- La mayor parte de documentos sobre experiencias concretas se refieren a acciones para enfrentar la violencia basada en género y en menor cantidad sobre otras áreas temáticas.
- Se encontraron pocas sistematizaciones de las experiencias de las instituciones que incorporan en su trabajo el componente de igualdad de género, incluyendo a los socios implementadores de USAID/Perú.
- Las investigaciones y evaluaciones sobre la problemática de las desigualdades de género no siempre recogen las lecciones aprendidas o las buenas prácticas, priorizando los componentes “técnicos” de las intervenciones.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la revisión, el ordenamiento y el análisis de la información se presentan en tres secciones -lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos de éxito en la disminución de las desigualdades de género- organizadas en los siguientes grandes temas:

- la incorporación del enfoque de género en la institución que diseña y/o implementa la intervención;
- la planificación o diseño de la intervención, que incluye la identificación del problema, los diagnósticos, las estrategias, la elaboración del plan de trabajo y el presupuesto;
- la implementación de la intervención, que incluye la ejecución del proyecto, las coordinaciones institucionales, las adecuaciones del plan de trabajo o incorporación de estrategias, entre otras; y,
- el monitoreo de la implementación del proyecto, así como las evaluaciones de las intervenciones.

LECCIONES APRENDIDAS

A continuación, se presentan las lecciones aprendidas comunes a USAID/Perú y a otras instituciones que trabajan en Perú o en América Latina, organizadas en: institucionalización del enfoque de género, planificación y diseño, implementación y monitoreo y evaluación.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- **Contar con una política de género es un avance importante para reducir las desigualdades de género, pero no es suficiente.**

USAID tiene una Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer que data de 2012 y que fue actualizada y publicada en 2023, afirmando la igualdad de género y el empoderamiento de niñas y mujeres como un derecho humano clave para el desarrollo sostenible. Normativamente, la primera regulación (ADS 205) para su aplicación en las estrategias de país y en el diseño de proyectos y actividades surgió en 2013; y por ley, la igualdad de género se integra en el ciclo de programas de USAID desde 2018.

Pese a estos importantes avances, algunos proyectos no incorporan el enfoque de género desde los momentos iniciales del diseño de la intervención, o lo hacen de manera desigual. En algunos casos la incorporación es aún incipiente y en otros casos no existen suficientes evidencias (sistematizaciones, evaluaciones) de las experiencias desarrolladas o de los logros alcanzados.

Para USAID/Perú, la transversalización del enfoque de género constituye una preocupación institucional que se ha expresado en la elaboración de planes de acción de género en algunas oficinas técnicas (Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente) y, también, en varias actividades/proyectos. El CDCS menciona las brechas de género como una de las áreas por mejorar en Perú, y los OD mencionan la importancia de atender las brechas de género, prevenir la violencia de género. Sin embargo, género no ocupa un casillero en el marco de resultados de la estrategia. *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)*

- **El compromiso institucional con las políticas de género no es suficiente sino se otorga a este tema la misma prioridad que a otros.**

Diversos proyectos en Perú y en otros países de América Latina manifiestan el compromiso institucional con la agenda por la igualdad de género e incorporan estrategias de género, pero si ese compromiso no se traduce en intervenciones coherentes, los proyectos pueden parecer más “dispersos” que estratégicos.

Los balances sobre la disminución de las desigualdades de género constatan que las intervenciones no aportaron a ese propósito en la medida de lo esperado, ya que en la práctica el enfoque de género no recibió la misma prioridad que otros temas, por múltiples razones. Así, siendo el compromiso con el enfoque de género una condición para la implementación exitosa de las políticas de igualdad de género, este compromiso resulta insuficiente si no se traduce en acciones concretas en las organizaciones. Por ejemplo, la priorización programática, la asignación de presupuesto, el conocimiento y el compromiso del personal de las instituciones donantes y de los socios implementadores, entre otros. *(Banco Mundial, 2021 y entrevista a actores clave Cooperación Canadiense).*

- **El enfoque de género y las evidencias sobre las brechas de género en los diferentes ámbitos y áreas técnicas deben expresarse en planes específicos de género por objetivos o áreas temáticas.**

USAID/Perú tuvo la experiencia reciente de elaborar planes de acción de género en dos oficinas técnicas, cada uno con diferentes enfoques y objetivos. Ambos documentos sirven como orientadores de los planes de acción de género de los proyectos. No se ha elaborado un plan de acción de género a nivel de la Misión, alineado al CDCS, que oriente a las oficinas técnicas y proyectos -con particularidades para cada intervención-. La incorporación de la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer de USAID en el quehacer de las diferentes áreas programáticas, se facilitaría con la elaboración de un plan de acción de género específico y pertinente a las características sociales, económicas y culturales de las poblaciones de Perú.

La incorporación del enfoque de género en los proyectos de USAID/Perú se facilitaría con el diseño de estrategias específicas para incluir el tema de género en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de cada proyecto. Esto incluye el diseño de actividades de sensibilización pertinentes al perfil de los socios implementadores, aspecto clave teniendo en cuenta que algunos de ellos asumen este requisito para acceder a los recursos de USAID y -no pocas veces- considera que, con la inclusión en sus planes de trabajo de alguna actividad que incorpore la participación de las mujeres, ya se está “transversalizando” el enfoque de género.

Una condición para lograr lo señalado es trabajar de manera activa con el personal de las áreas técnicas para asegurar su entendimiento del enfoque de género y puedan proporcionar orientaciones técnicas a cada socio implementador para la adecuación de los planes de acción de género.

Por otra parte, en las oportunidades en las que el “componente” de género se incorpora en un proyecto ya diseñado o en etapa de implementación resulta más difícil obtener resultados en la disminución de las desigualdades de género en el marco de la intervención porque las actividades de género pasan a ser un conjunto de actividades dispersas. Por ejemplo, cuando los proyectos buscan una “participación igualitaria de mujeres y hombres en las actividades”, especialmente en las capacitaciones; limitándose las posibilidades de intervenir efectivamente en la disminución de las brechas de género en ámbitos determinados. (*Entrevistas a socios implementadores de USAID/Perú*)

- **Las personas especialistas de género constituyen un elemento clave para la implementación de la política de género.**

El personal designado para apoyar el trabajo sobre género es fundamental para vincular las políticas institucionales sobre el tema con la práctica; por ello, la selección de personal con los perfiles adecuados y la permanente evaluación de su desempeño, juegan un rol clave. Asimismo, la asignación de funciones tiene que estar en relación con la carga laboral, evitando que se considere “funciones añadidas”. Este aspecto también debe considerarse en cada proyecto.

Es más eficaz que los grupos de especialistas en género sean activos y coordinen frecuentemente tanto con los proyectos, como entre ellos. La existencia de una unidad al interior de la institución coordinando la experiencia de los especialistas de género es efectiva para apoyar la implementación de la estrategia de género institucional, garantizando la adecuación de la capacidad y la asignación de tiempo para las actividades de promoción de la igualdad de género al interior de las instituciones y de los equipos implementadores.

Los proyectos también son más efectivos para transversalizar el enfoque de género cuando incorporan especialistas en género y —según las características del tipo de intervención y del ámbito— son las personas responsables de realizar actividades como identificar la relación con los actores, implementar las actividades diseñadas en género y readecuar estas actividades a partir del monitoreo y seguimiento, entre otras. (*Entrevistas a socios implementadores de USAID/Perú y del Banco Mundial, 2021*)

- **La combinación de conocimiento temático y el de las personas especialistas en género permite una mejor integración del enfoque de género en las actividades del proyecto.**

Generalmente las personas seleccionadas como especialistas en género carecen de conocimiento en la temática de la intervención lo cual puede afectar la pertinencia del análisis de género que realiza el proyecto. Esto es porque las relaciones de género entre mujeres y hombres son específicas a los ámbitos en los que se implementa el proyecto y al problema que se intenta cambiar (por ejemplo, administración y cuidados de la infraestructura hídrica natural, cambio climático, generación de ingresos, participación en organizaciones comunitarias, entre otros). Por lo tanto, el aporte para el diseño de estrategias y actividades de sensibilización, capacitación o asistencia técnica con la orientación de igualdad de género, pueden no ser pertinentes y eficaces.

De otro lado, muchos integrantes de los equipos técnicos de los proyectos desconocen el tema de género y cómo transversalizar el enfoque en estrategias y actividades por lo que se hace esencial el rol de la especialista en género para orientar las intervenciones. *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)*

PLANIFICACIÓN

- **La incorporación del enfoque de género desde el diseño y la planificación de los proyectos facilita el desarrollo de intervenciones orientadas a avanzar en la igualdad de género.**

Incorporar el enfoque de género desde el diseño de la intervención significa realizar actividades de sensibilización sobre el tema con los actores involucrados, desarrollar herramientas para obtener evidencias de las brechas de género en el nivel comunitario y que orienten el diseño de las estrategias y actividades, e incluir los indicadores pertinentes en el seguimiento de la implementación.

Las intervenciones de USAID/Perú requieren mecanismos concretos para asegurar la incorporación de las desigualdades de género en los objetivos de la intervención, así como en las actividades. De tal manera, la incorporación del enfoque de género no dependerá del nivel de compromiso de las personas responsables del portafolio en USAID y/o los socios implementadores. *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)*

- **Para incorporar estrategias y actividades orientadas a disminuir las desigualdades de género en las intervenciones se requiere que los recursos -recursos humanos, comunicaciones, eventos, etc.- estén considerados en los presupuestos y planes de trabajo.**

Un elemento clave para impulsar la implementación de la política de igualdad de género es que cada proyecto tenga personal calificado en género y que pueda transversalizar el enfoque de género en todas las actividades. En las intervenciones en las cuales se señala la “transversalización” del enfoque de género, sin que ésta se exprese en actividades específicas y presupuestadas, se corre el riesgo de que esta tarea quede en un concepto sin contenido ni resultados.

En diversas experiencias, los socios implementadores señalan que sus presupuestos consideran únicamente las actividades “técnicas” del proyecto, pero no las relacionadas con la realización de los diagnósticos, ni con la implementación de estrategias y actividades específicas que surjan de dichos diagnósticos en la finalidad de disminuir las desigualdades de género.

Las limitaciones presupuestarias impiden -o limitan- un seguimiento adecuado del progreso en materia de brechas de género. Asimismo, la falta de presupuesto limita un monitoreo adecuado del progreso en materia de brechas de género. *(Entrevistas a socios implementadores de USAID/Perú)*

- **Contar con diagnósticos sobre brechas de género reflejan la prioridad en la incorporación del enfoque de género y orientan el diseño de las intervenciones para que sean coherentes, estratégicas y articuladas para reducir las brechas.**

Los diagnósticos y análisis de género son insumos para mejores diseños de proyectos orientados a reducir desigualdades de género, proponiendo objetivos específicos. El uso de los diagnósticos de manera fragmentada puede resultar en que los diseños de los proyectos contengan actividades dispersas y no estratégicas.

Además de generar evidencia para cerrar las brechas de género, es fundamental el apoyo al personal para comprender la información y saber usarla, brindándoles soluciones operativas necesarias y orientando el uso del conocimiento para hacer más pertinentes y efectivas las intervenciones. *(Banco Mundial, 2021)*

- **Un importante avance de USAID/Perú es el mandato de elaborar análisis de género para sus actividades (o proyectos), los cuales son más eficaces para la reducción de las desigualdades de género si se desarrollan durante la fase de diseño del proyecto.**

Los proyectos realizan los análisis de género y los planes de género cuando se empiezan a implementar, lo que lleva a considerar el componente de género de manera complementaria a las actividades y, por tanto, los resultados marchan por cuerdas separadas. *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID; USAID, 2023)*

- **La integración de un enfoque participativo y comunitario - desde la concepción del proyecto y durante toda su implementación- es fundamental para la consecución de objetivos, porque así se responde a las necesidades de las mujeres y actores clave.**

El enfoque participativo y comunitario significa involucrar expresamente a las partes beneficiarias y a los actores clave en el ciclo de programas (planificación y diseño, programación, implementación, monitoreo, evaluación y aprendizaje). Con ello se responde a las necesidades de las mujeres y actores clave. La confianza y credibilidad en la organización se fortalece con la cercanía y el contacto continuo con las comunidades para poder acceder a la población meta y generar los cambios necesarios.

En intervenciones en las que las acciones aplicadas en las comunidades se diseñaron e implementaron con las propias mujeres, como promotoras comunitarias, se lograron mejores resultados en eficiencia y efectividad. El enfoque participativo y comunitario, además, ofrece perspectivas de sostenibilidad. *(Banco Mundial, 2021)*

- **La sensibilización cumple un papel clave para propiciar cambios de mentalidad en torno a la violencia basada en género contra las mujeres y las niñas.**

Las acciones de sensibilización contribuyen a los cambios de mentalidad, a la vez que generan y difunden conocimientos para la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas. Estas acciones deben ser parte del diseño de las intervenciones que se proponen para enfrentar la desigualdad de género.

Los cambios propiciados por las acciones de sensibilización se logran en un mediano o largo plazo y, por tanto, demandan un trabajo sostenido y consistente; no pueden ser consideradas como acciones puntuales y aisladas y deben de estar articuladas con otro tipo de intervenciones orientadas al cambio de patrones socioculturales en la violencia basada en género. *(ONU Mujeres, 2021, 2022, 2023)*

- **En el tema de prevención de la violencia basada en género, la realización de actividades de sensibilización, información o educación, son importantes pero insuficientes para lograr cambios de comportamientos.**

El abordaje de la violencia basada en género implica cambios en conocimientos, actitudes, prácticas y creencias y, para que este abordaje sea pertinente y eficaz se requiere de diagnósticos integrales a nivel local sobre las brechas existentes y sobre los comportamientos y relaciones de género en la población y las comunidades. Conocer si son comportamientos que corresponden a normas sociales o si se tratan de comportamientos independientes (por ejemplo, las normas religiosas) permitirá diseñar las estrategias más pertinentes.

Desconocer las características culturales de la población -en especial comunidades amazónicas o andinas- puede llevar a que algunas actividades implementadas de manera vertical gatillen temas de violencia hacia las mujeres o, en el mejor de los casos, que las actividades orientadas a fortalecer capacidades de algún tipo, no tengan el efecto esperado. *(Entrevistas a actores clave del Banco Mundial y del Banco Interamericano de Desarrollo; USAID, 2023a y USAID, 2023c)*

IMPLEMENTACIÓN

- **La coordinación estrecha y permanente es una estrategia eficaz para lograr mayores resultados en la igualdad de género.**

La coordinación entre USAID y sus socios es un elemento clave porque permite proporcionar una retroalimentación inmediata con relación a las actividades orientadas a disminuir las desigualdades de género y, a la vez de los socios implementadores a la población en la que intervienen. En los casos en que -desde USAID- se han realizado esfuerzos por trabajar una “agenda” de género de manera conjunta con los socios implementadores, se ha tratado de iniciativas que han surgido de los responsables de portafolio a partir de su compromiso personal, o profesional con el tema de la igualdad de género. Sin embargo, estos esfuerzos no han sido consistentes *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)*

- **La creación de sinergias y acuerdos con instituciones y organizaciones que trabajan temas similares y a veces en el mismo ámbito potencia el logro de los resultados y reduce los costos de las intervenciones.**

La generación de alianzas estratégicas demuestran ser claves para dar una respuesta articulada frente a las desigualdades de género, porque contribuyen a una mayor complementariedad de las intervenciones potenciando los resultados, y las poblaciones se benefician y no se ven abrumadas por diferentes actividades similares. Esto requiere disposición y flexibilidad programática y administrativa en las instituciones que coinciden en el ámbito y la temática. *(Entrevistas a socios implementadores de USAID/Perú, del BID, y del PNUD; USAID, 2020, ONU Mujeres, 2021, 2022 y 2023)*

- **El trabajo coordinado entre el gobierno, la sociedad civil, la academia y la comunidad es un factor clave para asegurar el éxito del proyecto.**

A través de esta colaboración es posible desarrollar las actividades y productos de manera transversal e integral, así como considerar todas las aristas del problema que puedan presentarse durante la implementación de las actividades. Así podrán abordarse desde un enfoque de construcción participativa de estrategias de solución.

El trabajo en las comunidades requiere una cercanía y permanencia para la adaptación de las estrategias y la incorporación de actividades de manera inmediata, ante cambios en el contexto o hallazgos durante la implementación que así lo exijan. La coordinación permanente a nivel local entre los diferentes

actores y el proyecto facilita esta labor y refuerza la confianza y credibilidad del proyecto frente a la población. (ONU Mujeres, 2021, 2022, 2023)

- **El análisis permanente de la situación política y social y la realización de las adaptaciones necesarias para responder a los nuevos retos, incluyendo cambios organizativos en la estructura institucional, favorece la pertinencia de las intervenciones.**

Es importante la reflexión interna ante nuevos contextos, tales como el generado por la pandemia de la COVID 19 o por modificaciones en las prioridades nacionales y regionales sobre la problemática y las alternativas de las desigualdades de género. En algunas ocasiones, este ejercicio implica realizar modificaciones en la estructura organizativa, tanto de las instituciones como de los equipos de proyecto.

En efecto, aunque la gestión adaptativa de los proyectos puede planificarse en la fase de su concepción o diseño, también surge como reacción a cambios imprevistos externos (amenazas, acontecimientos medioambientales, inestabilidad política), evitándose así -o minimizando- el retraso o cambios en la programación, la duración o la ubicación de las actividades de los proyectos. Los factores internos que impulsan la adaptación de las intervenciones responden a las necesidades de capacidad de los socios de la organización, el personal y las principales partes interesadas.

Para la gestión adaptativa se necesitan sistemas de seguimiento, evaluación, rendición de cuentas y aprendizaje sólidos para identificar los desafíos y cambios en marcha, y adaptarse a ellos. (ONU Mujeres, 2022)

- **Las actividades de sensibilización y de mejora de competencias en género resultan más productivas cuando participan en ellas, tanto mujeres como hombres.**

En especial en las comunidades amazónicas la participación de los hombres favorece la reflexión conjunta sobre las brechas de género en sus comunidades. Si bien -en algunos casos- al inicio, la presencia de los varones puede cohibir la participación de las mujeres, estas inhibiciones son superadas a partir de la conducción participativa de las reuniones y el uso de metodologías que promuevan la reflexión conjunta sobre las brechas de género y las alternativas frente a ellas. Esta estrategia debe extenderse más allá de las reuniones creando las condiciones para facilitar la participación. No obstante, en cada caso, se debe de tener un diagnóstico de género acotado a la comunidad y a partir de ello, diseñar las estrategias y metodologías más pertinentes. (Entrevistas a socios implementadores de USAID/Perú)

- **Los talleres -de diferentes temáticas relacionadas con género- demuestran ser más efectivos cuando se desarrollan con grupos reducidos de participantes**

Los talleres de reflexión y sensibilización sobre la temática de género demuestran ser más efectivos cuando se realizan con grupos pequeños; los talleres de carácter masivo no facilitan la interiorización de los conceptos y reflexiones sobre las brechas de género y las posibles soluciones al interior de los grupos poblacionales participantes en los proyectos.

Para facilitar el intercambio de opiniones y reflexiones, así como la identificación de liderazgos y de las necesidades específicas de las mujeres, lo ideal es que los grupos sean de 15 o 20 personas. Los talleres de carácter masivo no facilitan la interiorización de los conceptos y reflexiones sobre las brechas de género y las posibles soluciones al interior de los grupos poblacionales participantes en los proyectos. (Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)

- **Las iniciativas de capacitación en tecnologías para dotar a las mujeres y otros grupos sociales de capacidades para futuros empleos no pueden funcionar de forma**

aislada; la capacitación tiene que llevarse a cabo junto con intervenciones de política social más amplias.

Además, estas intervenciones deberían complementarse con componentes de inclusión económica y/o de mejoras de competencias laborales. En todo caso, las intervenciones en esta línea deben considerar las barreras estructurales para la inclusión digital, ya que la estrategia comunicacional, aislada, no es suficiente para solucionar los desafíos de las mujeres para usar la tecnología en sus negocios o empleos. (Mariscal y otros, 2019 y Aldasoro, 2023)

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- **Incorporar indicadores de género desde el diseño de la actividad/proyecto facilita la identificación de los obstáculos y avances en el proceso y permite realizar las modificaciones pertinentes.**

USAID debe monitorear y supervisar las tareas que realiza el socio para implementar su plan de acción de género, tales como el diagnóstico, el diseño de los talleres y su ejecución, especialmente en el caso de socios nuevos o socios locales no familiarizados con la política de USAID.

Todos los proyectos de USAID/Perú reportan sus indicadores desagregados por sexo, pero esto no es suficiente para observar los avances y los obstáculos en la disminución de la desigualdad de género, porque son principalmente indicadores de proceso. Entonces, surge la necesidad de incluir indicadores específicos de género en todos los niveles de objetivos e integrarlos al sistema de monitoreo y evaluación del proyecto.

Las/los responsables de género en las intervenciones deben de conocer los indicadores de resultados en inclusión financiera, emprendimientos, participación productiva, entre otros aspectos temáticos de las intervenciones. Ello permitiría incorporar estos resultados a la reflexión sobre los avances en igualdad de género y, si es el caso, incorporar los ajustes pertinentes (Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú).

- **La incorporación de herramientas que permitan una relación más cercana entre cada responsable de portafolio y el sistema de monitoreo y evaluación de las actividades permitirá un mejor seguimiento de la implementación de la política de género de USAID.**

En la lógica de que USAID/Perú cuente con información suficiente para valorar la eficacia y pertinencia de su política de género, se requiere contar con datos que den cuenta de los avances y limitaciones en los objetivos de igualdad de género en cada uno de los cuatro portafolios programáticos. Esta necesidad se atendería a partir de un seguimiento sistemático de la implementación de dicha política en las intervenciones por parte de las/los responsables de cada portafolio. (Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú)

- **Es necesaria la generación de datos y conocimiento sobre las brechas de género a nivel de sectores temáticos o áreas específicas en el plano local de las intervenciones.**

En muchas experiencias, las intervenciones en la línea de la igualdad de género -al margen del tipo de proyecto ejecutado- carecen de una batería de indicadores de brechas a nivel local, lo que impide contar con una valoración de resultados (o de impacto) sustentado en evidencias.

La información proveniente de los diagnósticos locales se vería enriquecida con la información contextualizada de las brechas y desigualdades de género levantadas durante la implementación de las actividades mediante un efectivo sistema de seguimiento. Con esta información, el personal local

responsable de las intervenciones incorporará las modificaciones pertinentes con mayor rapidez y efectividad.

Los diagnósticos de brechas de género alineados a los objetivos de cada área técnica ayudan a cerrar las brechas identificadas por los proyectos. *(Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID/Perú; Banco Mundial, 2021)*

- **La generación de evidencia acerca de las brechas de género es importante, pero también es importante apoyar al personal para utilizar mejor la evidencia para identificar soluciones operativas.**

El uso eficiente de los datos acerca de las desigualdades de género a nivel nacional, regional y local para el diseño o rediseño de las intervenciones, estrategias y actividades, requieren de un apoyo técnico permanente por parte de los especialistas de género y de monitoreo de cada socio implementador y, de las personas responsables de portafolio en USAID/Perú.

En diversas experiencias se ha encontrado que el personal de campo carece de las herramientas técnicas necesarias para identificar las soluciones operativas más eficientes y pertinentes a los problemas identificados durante la implementación del proyecto. *(Banco Mundial, 2021)*

BUENAS PRÁCTICAS

Las buenas prácticas que se presentan a continuación son experiencias, procedimientos y actividades vinculadas por un objetivo que ha producido resultados en las intervenciones o instituciones por lo que pueden replicarse.

INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN

- **La inclusión obligatoria del enfoque de género en todos los programas, proyectos y actividades.**

La **Cooperación Canadiense** incorpora en toda la cartera de cooperación técnica el enfoque de género, tratando de establecer sinergias con otras instituciones con similares objetivos. El **Banco Interamericano de Desarrollo** tiene una política de transversalización del enfoque de género y el mandato de procurar incluir en todos los préstamos el tema de brechas de género. El **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo** en el Perú tiene la “Estrategia de Igualdad de Género de PNUD Perú para el periodo 2023-2026” la cual es una herramienta para asegurar que el enfoque de género y los problemas que afectan a las mujeres en su diversidad se consideren a la hora de diseñar e implementar intervenciones y brindar apoyo técnico al país. La empresa **AVON** elaboró una política de equidad de género para implementar acciones decididas en pro de la generación de oportunidades iguales para mujeres y hombres, previniendo y luchando por la eliminación de cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso.

- **La asignación de presupuesto para la incorporación del enfoque de género.**

En la **Cooperación Canadiense** el 15% del presupuesto se orienta a proyectos cuyos objetivos buscan reducir las desigualdades de género, y el 85 % del presupuesto a proyectos con algunos componentes o actividades de género.

- **Contar con especialistas en temas de género y con personal que conoce el tema de género por el personal.**

En la **Cooperación Canadiense** todo el personal tiene la obligación de conocer el tema de género para poder aplicarlo y cuentan con especialistas en género que buscan oportunidades de intervención y diseñan las intervenciones. El **Banco Interamericano de Desarrollo** tiene equipos multidisciplinarios y también tienen especialistas en género y diversidad (personal de planta y consultores). Desde el 2023 el **PNUD Perú** formó una Unidad de Género responsable de transversalizar y promover el tema de género; la Unidad de Género es transversal a toda la oficina, responde directamente a la representante residente y adjunta. **USAID/Perú** tiene puntos focales en el tema de género en cada oficina técnica y solicita que cada proyecto tenga una especialista en el tema.

- **La evaluación del desempeño del personal en los temas de inclusión del enfoque de género.**

En la **Cooperación Canadiense** el desempeño del personal se observa con indicadores de implementación de la política de género. En el **Banco Interamericano de Desarrollo** el compromiso con el enfoque de género se observa en el sistema anual de desempeño del personal. (Entrevistas a informante clave de Cooperación Canadiense, informante clave del BID, informante clave del PNUD, BID, 2022b, CIPE, s/a).

PLANIFICACIÓN

- **La intencionalidad de actuar sobre las desigualdades de género se inicia incorporando estas desigualdades en el diseño y la planificación de los proyectos.**

El **Banco Interamericano de Desarrollo** revisa el 100% de los proyectos para identificar -- oportunidades para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad. Además, “para calificar como proyecto con alineamiento de género y/o diversidad debe incluir: (i) análisis de brechas o problemas de género y/o diversidad; (ii) actividades específicas de género/diversidad que los aborden; y (iii) al menos un indicador de resultados relacionados con género o diversidad que podría estar a nivel de objetivo general, objetivo específico o producto. Este último elemento es de particular importancia pues define objetivos concretos en apoyo del proyecto de género y diversidad” (Entrevista a informante clave del BID; BID, 2022b).

El proyecto **Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica** (USAID/Perú - Cooperación Canadiense) trabajó con la Superintendencia Nacional de Sistemas de Saneamiento (SUNASS) para transversalización del enfoque de género y se logró la aprobación de una política institucional de género en la entidad. Basada en ella se están diseñando estrategias para el cierre de la brecha salarial de género y para incrementar el acceso de las mujeres a los cargos de decisión de la SUNASS (USAID, 2023c).

- **La elaboración de herramientas que apoyen la revisión de los diseños para asegurar la inclusión del enfoque de género.**

El **Banco Interamericano de Desarrollo** revisa los diseños de proyectos para aprobarlos con una herramienta (Lista de verificación de alineación estratégica de género y diversidad y capacitación en género y diversidad) que da una retroalimentación consistente a los equipos de los proyectos sobre la aplicación de los criterios de género y diversidad. Esta herramienta es aplicada por el área correspondiente y es de fácil uso porque no necesariamente los revisores son especialistas en género. Además, el BID elaboró kits de herramientas en género y diversidad para las oficinas de país, las cuales incluyen revisiones de cartera de proyectos, identificación de oportunidades para inversión directa, ejemplos de proyectos de buenas prácticas, presentaciones o resúmenes sobre temas específicos de interés, datos específicos de países y eventos de aprendizaje para el personal. (Entrevista a informante clave del BID; BID, 2022b).

- **El diseño de los proyectos incluye un análisis de género específico para la intervención, tanto temáticamente como en el ámbito de intervención.**

USAID/Perú solicita que todos los proyectos elaboren análisis de género en la etapa de diseño, y desde 2023, es mandatorio que todos los proyectos realicen los análisis de género en el ámbito de intervención como insumo de los planes de acción de género del proyecto.

En la primera fase del proyecto **Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica** de USAID/Perú se realizó un análisis de género pero que no estuvo vinculado al marco conceptual del proyecto, por tanto, las actividades que se programaron no estuvieron relacionadas con la problemática de la seguridad hídrica y de las mujeres del entorno, perdiéndose así una oportunidad de trabajar con mayor efectividad por la disminución de las desigualdades de género en este campo. (Entrevistas a actores clave y socios implementadores de USAID; USAID, 2023c)

IMPLEMENTACIÓN

- **La realización de acciones afirmativas garantiza la participación de las mujeres.**

El proyecto **Alianza Café** (USAID/Perú) incluyó a las mujeres en la cadena de valor de la Alianza Café, como estrategia para fomentar el empoderamiento femenino e incrementar su participación en la toma de decisiones. A través de asesoramientos dirigidos a las mujeres para fortalecer sus capacidades en las actividades de siembra, cosecha y comercialización, se fomentó su empoderamiento y mayor participación en los procesos de la toma de decisiones (USAID, 2023b).

Los proyectos **Alianza Cacao y Alianza Café** de USAID/Perú coordinaron con empresas privadas para promover esquemas de financiamiento específicos para mujeres; paralelamente, realizaron talleres de educación financiera y asesorías lo cual fortaleció su papel como mujeres líderes en la producción cacaotera o cafetalera de su comunidad. Estas estrategias permitieron la generación de nuevas fuentes de ingresos en el sector agrícola y en otros sectores, consolidándose una mayor demanda de productos financieros por parte de las mujeres (USAID, 2023b y USAID, 2023c).

El proyecto **Compromiso Ciudadano para una Reconstrucción Transparente de USAID/Perú**, incluyó actividades para promover la participación de las mujeres en las veedurías ciudadanas, tales como mapeo de acciones, monitoreo de la asistencia a capacitación, evaluación de horarios y lugares adecuados para participación de mujeres, criterios de diferenciación de la participación de mujeres en territorios urbanos y rurales según grupos de edad y ocupaciones. Los principales resultados fueron una mayor inclusión de mujeres en los Comités de Veedurías Ciudadanas, compromisos de autoridades locales para contratación de mujeres en obras públicas y, la elaboración de una guía para transversalización de género en la fiscalización de los trabajos de reconstrucción del gobierno (USAID, 2021).

El proyecto **Aumentando el Acceso de las Mujeres al Capital Comercial** de USAID/Colombia implementó estrategias para llegar a las mujeres rurales, como una nueva línea de crédito, con tasa de interés preferencial a menos de 24 meses, para que las mujeres inicien un historial crediticio saludable que les permita acceder a productos financieros más tradicionales. Además, los préstamos menores que el promedio del mercado no exigen garantía, barrera que limita el acceso al crédito, principalmente para las mujeres. Otra estrategia fue el fortalecimiento de las habilidades empresariales de mujeres rurales mediante capacitación en liderazgo, comercialización y prácticas administrativas y financieras. La tercera estrategia fue la movilización más amplia del sistema, creando acciones y políticas para empoderar a las mujeres social y económicamente (USAID, 2024a).

El programa **Propuesta de Valor para Mujeres** (BANCOLOMBIA) cuenta con cinco actividades para lograr una mayor inclusión de las mujeres: a) construcción de modelos de riesgo diferenciados, b) articulación de la propuesta de valor financiera con soluciones de formación y otros servicios no financieros (plataforma de conexión de necesidades con servicios y soluciones ofrecidas por independientes, incluidas soluciones de vivienda y movilidad, c) revisión y ajuste de la segmentación y los modelos de atención comercial y acompañamiento experto, d) planes de formación y desarrollo con los equipos comerciales, e) estrategias de comunicación y mercadeo con enfoque de género (CIPE, s/a).

Portafolio de Servicios Integrados hecho a Medida para las Clientas (Fondo Mujer BANDESAL – El Salvador). El fondo adecuó sus servicios (montos de créditos, tasas, provisión de un fondo de garantía) y específicos (alianzas con instituciones financieras públicas y privadas, así como instituciones de gobierno) para alcanzar a las mujeres. Una estrategia de éxito fue la búsqueda de potenciales clientas y del mantenimiento de la relación con ellas a través de asesores de crédito. El Fondo Mujer tiene servicios integrados: crédito directo, amplia cobertura de garantía, modelo de evaluación con énfasis en la capacidad de las mujeres para hacer crecer su negocio, tomar decisiones de manera independiente,

grupo familiar, lejanía de centros urbanos, etc., y capacitación inicial y posterior al otorgamiento del crédito. El éxito proviene de su metodología basada en la construcción de una relación cercana con las mujeres -visitas de campo, ejecutivos de cuentas locales, capacitación al grupo de ejecutivos de cuentas que atienden a mujeres, supervisión de negocios de manera aleatoria y acompañamiento- (ONU Mujeres, 2021).

El proyecto **Inversión Pública Transparente** (USAID/Perú) promovió la participación y la voz activa de las mujeres en las actividades anticorrupción. El número de mujeres involucradas aumentó de 21 en septiembre de 2021 a 40 en junio de 2022, y se impulsó su participación en puestos clave para promover la supervisión ciudadana. Las regiones de Piura, Lambayeque, Cusco y Loreto tuvieron o tienen mujeres liderando las Secretarías Técnicas de la Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza (MCLCP). (USAID, 2021b).

Proyecto **Fortalecimiento de la Resiliencia de las Comunidades ante los Efectos Adversos del Cambio Climático con Énfasis en la Seguridad Alimentaria en la Provincia de Pichincha y la Cuenca del Río Jubones** (apoyado por Programa Mundial de Alimentos, Fondo de Conservación, Ministerio del Ambiente de Ecuador). Una buena práctica fue promover la participación de las mujeres en el proceso de planificación de la adaptación comunitaria (Planes de Adaptación) reflejando sus experiencias y prioridades diferenciadas. Por ejemplo, las mujeres identificaron como un problema su carga de trabajo en la recolección de agua, frente a lo cual el proyecto promovió infraestructura hídrica -almacenamiento de agua y canales de riego- logrando reducir el tiempo de las mujeres en esta tarea y mejorando el cultivo de alimentos. Otra buena práctica fue el trabajo diferenciado con pequeñas agricultoras, especialmente indígenas y jefas de familia para aumentar el acceso a los servicios de extensión y de mercado, la promoción de liderazgos y la entrega de insumos técnicos para la construcción de viviendas resilientes a los impactos climáticos (Adaptation Fund, 2020).

El proyecto **Resiliencia Andina: fortaleciendo la producción agropecuaria de pequeña escala en zonas vulnerables al cambio climático en la sierra de Ecuador y Perú** (Fundación ACRA, Gobierno Provincial de Tungurahua, Gobiernos Autónomos Descentralizados de Cotopaxi y del Cañar de Ecuador y Gobierno Regional Piura, Perú, con el apoyo de la Unión Europea) trabajó con asociaciones conformadas por mujeres en su mayoría. El proyecto contrató personal local, realizó actividades teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo de las mujeres y logró que las agricultoras participen activamente en todas las actividades del proyecto (Comisión Europea, 2022).

- **El desarrollo de estrategias específicas para el fortalecimiento de capacidades garantiza cambios individuales y comunitarios.**

El **Plan Operativo Multianual de Reforzamiento Institucional – PORI** - con la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - DEVIDA (USAID/Perú) organizó pasantías de mujeres lideresas para compartir experiencias con otras líderes del país. Las prácticas realizadas en las Oficinas Zonales La Merced y Pucallpa impactaron en las campesinas porque observaron que se podía organizar y generar ingresos de una actividad lícita, y constataron que se podía conciliar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo en el hogar (USAID, 2022c).

El proyecto **Iniciativas para la Transparencia de las Industrias Extractivas - EITI** de USAID/Perú implementó programas de formación a mujeres en competencias blandas lo que fortaleció sus capacidades para la negociación directa de sus propuestas productivas. Caso específico es el de la Asociación de Productoras de Urpay, provincia Sánchez Carrión en La Libertad -productora de hortalizas- que logró el financiamiento de Pro Compite y tienen como su principal comprador a la Sociedad Agrícola Virú. La Asociación aun no cuenta con sello de certificación orgánica, pero su producción no emplea pesticidas lo que influye en la calidad de sus productos (Entrevista a informante clave de proyecto Iniciativas para la Transparencia de las Industrias Extractivas).

Cacao Conecta es un proyecto de USAID/Colombia para empoderar a las mujeres para que actúen como agentes de cambio y líderes en sus comunidades, y fomentar espacios para la participación política efectiva de las mujeres. Uno de esos espacios fue el Consejo de Género, que ha servido para luchar contra estereotipos machistas y generar paridad de género en el ámbito productivo del cacao. Además, las participantes tuvieron conversaciones de alto nivel con candidatos a las alcaldías municipales para que sus necesidades y prioridades se pusieran en la agenda pública y para que las comunidades hicieran seguimiento a los planes de desarrollo (Fundación Ideas para la Paz, 2024).

El proyecto **B'atz de Fortalecimiento Institucional Local** de USAID interviene en México, Guatemala y Honduras para fortalecer la coordinación de líderes territoriales mujeres a través de la primera Cumbre de Mujeres Líderes Territoriales de Mesoamérica. Participaron 16 mujeres líderes de nueve organizaciones indígenas y comunidades locales de cinco países mesoamericanos. Como resultado, las participantes delinearon un Plan Regional de Género y Cambio Climático para promover la justicia climática y abogar por la igualdad de acceso a las oportunidades (USAID/Guatemala).

El proyecto **Generando Equidad** de USAID Colombia trabaja para eliminar las barreras de género que impiden el empoderamiento económico de las mujeres. Las estrategias desarrolladas son el cuidado infantil y apoyo socioemocional a los niños y adolescentes de las familias de las participantes, la formación en habilidades digitales y la capacitación en habilidades blandas para posicionar a las mujeres en el mercado laboral (USAID, 2024b).

El proyecto **Fortalecimiento del Sistema Nacional Especializado de Justicia de Género** (Cooperación Alemana – GIZ) implementa la estrategia para el fortalecimiento de capacidades en el Poder Judicial, el Ministerio Público y la Defensa Pública de Víctimas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la cual responde a los principales problemas identificados contra la violencia basada en género. Se transfirieron contenidos altamente especializados, abordados desde un enfoque de género y centrado en las víctimas, buscando la unificación de criterios de los participantes. La modalidad del curso -virtual, con clases sincrónicas y asincrónicas- permitió una amplia participación. Fue instalado en las plataformas institucionales para el acceso continuo de más participantes (GIZ, 2020a).

La **Cooperación Canadiense** diseña e implementa programas de sensibilización y capacitación en género, dirigidos a sus socios. Estos programas inciden sobre las capacidades de los socios estatales y no gubernamentales -Ministerio del Ambiente (MINAM), Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP), Profonampe e Instituto de Montaña (Entrevista a informante clave de Cooperación Canadiense).

El proyecto **Fortalecimiento del Sistema de Justicia Especializada** (Cooperación Alemana - GIZ) en coordinación directa con la Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial ha fortalecido el sistema de justicia especializada para la atención de los casos de violencia de género y dar protección a las mujeres en riesgo de sufrir agresiones mayores que pongan en riesgo su salud y su vida. Las actividades de fortalecimiento de capacidades se han realizado planificando e implementando las actividades incluyendo a los actores señalados. (Entrevista a informante clave de GIZ).

El proyecto **Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica** (USAID/Perú y Cooperación Canadiense) incorporó en su implementación actividades orientadas a disminuir las desigualdades de género. Con este fin desarrollaron herramientas para fortalecer las capacidades del equipo implementador en temas de género y apoyaron a las mujeres para mejorar su participación en la toma de decisiones a través del mejoramiento de sus conocimientos y habilidades (USAID, 2023c).

- **La inclusión de los hombres en los procesos de fortalecimiento de capacidades tiene mayores efectos en la reducción de las desigualdades y la violencia basada en género.**

El proyecto **Generando Equidad** de USAID/Colombia desarrolló estrategias para promover la transformación cultural y la promoción de masculinidades corresponsables y no violentas. Transfirió metodologías para analizar las desigualdades de género y promover políticas de equidad de género al interior de las organizaciones, a través de lineamientos, protocolos, directivas sobre cómo se debe abordar la equidad de género dentro de la estructura de la organización. Difundió conocimientos y experiencias para la réplica, realizó sensibilización, jornadas de reflexión, talleres, y elaboración de folletos o material informativo con información básica sobre equidad de género y promoción de masculinidades corresponsables y no violentas. Para incluir a hombres y niños desarrollaron estrategias como motivación para la participación, logística y horarios convenientes, facilitadores carismáticos, competentes y dedicados, contenido relevante para el contexto, metodologías de juego y liderazgo juvenil para la participación comunitaria (USAID, 2024b).

El Programa Aumento de la Resiliencia frente al Cambio Climático a través de la Protección y el Uso Sostenible de Ecosistemas Frágiles, ProCamBío II de Ecuador (Cooperación Alemana – GIZ,) desarrolló procesos de fortalecimiento de conocimientos y destrezas en mujeres y hombres para mejorar los sistemas de producción sostenible, emprendimientos productivos - agrícolas, turísticos, gastronómicos, entre otros- y el uso de herramientas tecnológicas. Ejemplos son el fortalecimiento de la capacidad adaptativa y de gestión de riesgos climáticos dirigido a mujeres y hombres de las comunidades y organizaciones, incluyendo conocimientos prácticos como los sistemas de alerta temprana, el fortalecimiento de las capacidades organizativas y administrativas de las mujeres para lograr emprendimientos productivos y turísticos, campañas de prevención contra la violencia de género y procesos de sensibilización y capacitación a actores de las instituciones públicas que trabajan directamente con la población (Cooperación Alemana, GIZ, 2020b).

- **El uso de estrategias inclusivas de comunicación asegura una mayor participación de las mujeres.**

Los proyectos **Alianza Café y Alianza Cacao** de USAID/Perú elaboraron materiales de comunicación, información y difusión adecuados a las características propias de las mujeres de los ámbitos de intervención en las zonas rurales de la Amazonía. Esto permitió un incremento de la participación de las mujeres en las actividades de los proyectos y una mayor visibilización de su rol social y productivo al interior de sus comunidades (USAID, 2023b).

El proyecto **Inclusión Económica** de USAID/Perú realizó talleres para tratar la violencia basada en género, de manera lúdica, con poblaciones migrantes o refugiadas y residentes locales vulnerables. Al tratarse de un proyecto básicamente financiero y productivo, tratar los temas de género a través de juegos y dinámicas participativas con mujeres y hombres facilitó que compartan sus experiencias y reflexiones sobre roles, estereotipos y brechas de género. Estas dinámicas permitieron también, la reflexión conjunta sobre la importancia de una vida sin violencia y la importancia de la autonomía económica y personal para enfrentar la violencia basada en género. Desde el inicio del proyecto, hace 3 años, han creado una ruta que pasa por la atención, el registro y la derivación, con otros actores del sistema de protección en Perú (Entrevistas a informante clave de proyecto de Inclusión Económica, y a informante clave de USAID/Perú).

El proyecto **Alianza Empresarial para la Amazonía** de USAID/Perú desarrolló herramientas metodológicas homogéneas para las intervenciones de género en los diversos proyectos de la Alianza. Una de esas herramientas son los Lineamientos para el Relacionamiento con la Población Local, los que

incluyen consideraciones en temas de género e interculturalidad, buscando una participación efectiva de la población beneficiaria. En la elaboración de los lineamientos se incorporaron los aprendizajes de las experiencias con las comunidades participantes e incluyen contenido técnico, adecuación pedagógica y diseño propiamente dicho.

Los lineamientos fueron trabajados con un equipo de antropólogas, especialistas en consulta previa y abogados del Ministerio de Cultura, y socializado con personas clave de la cooperación y representantes de poblaciones indígenas de los ámbitos de intervención (Entrevista a informante clave de la Alianza Empresarial para la Amazonía).

- **La generación de alianzas genera respuestas coordinadas entre diferentes instituciones**

Proyecto **Tejiendo Paz** de USAID/Guatemala trabaja en alianza con la institución gubernamental responsable de velar por los derechos humanos y el avance de las mujeres a nivel nacional, departamental y municipal. Refuerza conocimientos y capacidades técnicas de las mujeres para integrar delegadas en las comisiones de los Consejos de Desarrollo a nivel municipal y departamental. Igualmente, buscan conformar y fortalecer las Comisiones Departamentales de Prevención de la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas. Estos espacios de interlocución entre entidades gubernamentales y organizaciones de sociedad civil representan la voluntad de diversos sectores por responder a las necesidades de la población y generar cambios a favor de las mujeres en las comunidades del área del Altiplano Occidental (USAID/Guatemala).

El proyecto **Mejora de Capacidades para Proteger, Asistir e Integrar a Mujeres Centroamericanas Víctimas de Violencia** (Centro de Derechos Sociales del Inmigrante en Costa Rica y apoyado por el Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer) tiene por objetivo mejorar la seguridad de las mujeres en situación de desplazamiento forzado que son víctimas de violencia. Las alianzas estratégicas demostraron ser claves para asegurar una respuesta coordinada a las necesidades de protección de las mujeres que son víctimas de violencia. Además, ante contextos nuevos y desafiantes (migración trasfronteriza ilegal, pandemia por COVID 19) realizaron un análisis de la situación actual y realizaron adaptaciones necesarias para responder a los nuevos retos, incluyendo cambios organizativos dentro de la estructura institucional (Montaldo y Solís, 2022).

Rutas de Prevención y Atención a la Violencia Contra las Niñas con Discapacidades en el Estado de Yucatán, México fue un proyecto del Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer implementado por Ciencia Social Alternativa AC. El proyecto tuvo como objetivo generar cambios positivos en la vida de niñas con discapacidades mediante el desarrollo de un modelo de intervención para la prevención y respuesta multisectorial a la violencia en la familia y la comunidad. Para ello, el trabajo intersectorial, entre el gobierno, la sociedad civil y la comunidad fue un factor clave para asegurar el éxito del proyecto. Con esta colaboración se pudieron desarrollar las actividades y productos de manera transversal e integral. La participación de las niñas con discapacidades en las áreas de planeación, ejecución y los procesos del proyecto propiciaron el desarrollo de acciones que respondieron a sus necesidades (Montaldo, Miyar, Torres, Dzul y Walker, 2022).

- **El desarrollo de estrategias específicas para grupos vulnerables.**

El proyecto **Contra la Trata de Personas en la Amazonía Peruana** de USAID/Perú e implementada por CHS Alternativo apoyó once proyectos de inversión pública para las Defensorías de la Niñez y la Adolescencia de los gobiernos locales en las regiones de Cusco, Loreto, Madre de Dios y Puno. Estos proyectos sumaron más de \$3 millones para mejorar sus servicios dirigidos a sobrevivientes de la trata y otras formas de violencia basada en género (USAID/Perú).

“Ni un feminicidio más” es un proyecto de USAID/México implementado por la Fundación IDEA. La metodología, que ha resultado ser efectiva, tiene cuatro fases: diagnóstico profundo sobre el problema público de feminicidio y diagnósticos de las capacidades institucionales de las autoridades para abordarlo, co-diseño de soluciones innovadoras, asistencia técnica en la implementación de las herramientas y procedimientos desarrollados, considerando un período de pilotaje y reajuste de acuerdo con las necesidades específicas de cada institución y, apropiación y transferencia de conocimientos a los actores participantes para garantizar la sostenibilidad de los resultados obtenidos (USAID, 2024c).

El **Gobierno de El Salvador** con apoyo del BID implementaron la iniciativa **Ciudad Mujer** que tiene por objeto brindar atención integral a las mujeres, niñas y adolescentes en un único espacio físico, a través de servicios especializados agrupados en cinco módulos: salud sexual y reproductiva, prevención y atención de la violencia física y sexual contra la mujer, educación colectiva, autonomía económica, y atención infantil. Se encuentra en cinco ciudades de El Salvador, ofreciendo más de 30 servicios que responden a las necesidades de las usuarias de forma gratuita, accesible, y con calidad (OEA, CIDH, 2019).

Programa Prospera Digital del Gobierno de México utiliza nuevas herramientas y tecnologías móviles para promover la inclusión digital de las mujeres. Esta solución se integra al programa social Prospera en su componente de salud materna e infantil; su éxito radica en que proporciona mensajes útiles y pertinentes a las mujeres y, a la vez, las incluye digitalmente (Mariscal, J. y otros, 2019).

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- **Utilización de las evidencias de estudios y evaluaciones para diseñar proyectos e incorporar el enfoque de género.**

La segunda etapa del proyecto **Alianza Empresarial por la Amazonía implementado por Conservación Internacional** (USAID/Perú y la Cooperación Canadiense) se rediseñó a partir de las evidencias de un diagnóstico. Este estudio se realizó en la Asociación de mujeres Bosque de la Nuwas, de la comunidad nativa awajun Shampuyacu localizada en La Rioja (San Martín). El diagnóstico permitió identificar que no había una adecuada gestión en la asociación lo que había generado el alejamiento de las socias, un enfrentamiento entre ellas y dificultades en la conducción de los emprendimientos económicos. También se observó un incremento de la violencia basada en género contra mujeres de la comunidad. La evidencia encontrada permitió una revisión y readecuación de las actividades del proyecto, priorizándose el fortalecimiento de capacidades en gestión, la promoción de nuevos liderazgos y el fortalecimiento de capacidades blandas, entre ellas la resolución de conflictos y la formación de “rondas” de mujeres para prevención y atención de casos de violencia familiar. Las nuevas actividades diseñadas, fueron consideradas en las modificaciones presupuestales de la segunda etapa del proyecto (Entrevista a informante clave del proyecto Alianza Empresarial para la Amazonía).

El **proyecto Digital** (implementado por la Fundación Capital y apoyado por el BID) utilizó las ciencias del comportamiento para identificar los principales sesgos que limitaban la adopción y uso de tecnología en las MYPE. En el proyecto comprobaron que en México, Colombia y Perú existen barreras estructurales para la inclusión digital en las empresas dirigidas por mujeres, tales como estereotipos sociales y culturales sobre el rol que tienen las mujeres en las interacciones sociales, en la movilidad o en la toma de decisiones del hogar y del negocio. Esta información permitió diseñar el proyecto orientado a proporcionar herramientas digitales para mejorar la productividad y situación financiera (Aldasoro, Blanca, 2023).

El **Banco Interamericano de Desarrollo** realizó mediciones confiables para guiar las intervenciones de atención y prevención de la violencia basada en género, aplicando un método indirecto (experimento

en lista) en Lima que permitió mayor privacidad a la encuestada y la obtención de datos más confiables (Bustelo, Frisancho, y Viollaz, 2020).

El proyecto **Luchando contra la Trata de Personas en la Amazonía Peruana** (implementado por CHS Alternativo de USAID/Perú) produjo evidencias de la situación socio económica local, información clave para el diseño de las actividades de género del proyecto. La evidencia —incluyendo un diagnóstico socioeconómico previo de la víctima y de sus familias— fue importante para los encuentros regionales, macrorregionales y de frontera, donde se analizó la información para establecer compromisos institucionales. La elaboración de diversos informes favoreció que el sector público consolide información dispersa, la analice en eventos de capacitación o con sus pares de otras regiones. Asimismo, las evidencias se utilizaron para: elaborar materiales para las capacitaciones (por ejemplo, a los Jueces de Paz); elaborar infografías para eventos específicos, spots radiales, videos en español, quechua e inglés (USAID, 2020b).

El proyecto **Fortalecimiento de la Resiliencia de las Comunidades ante los Efectos Adversos del Cambio Climático con Énfasis en la Seguridad Alimentaria, en la Provincia de Pichincha y la Cuenca del Río Jubones** (Programa Mundial de Alimentos, Fondo de Conservación, Ministerio del Ambiente de Ecuador) estuvo enfocado en el acceso al agua, la seguridad alimentaria y la resiliencia, vinculados con la adaptación de los cambios climáticos y género. Inició con la elaboración de una línea de base para determinar el nivel de conocimientos sobre cambio climático, seguridad alimentaria y género. Los resultados sirvieron para diseñar las estrategias de desarrollo de capacidades locales y los módulos de capacitación. La línea de base también permitió incluir indicadores sensibles al género (Adaptation Fund, 2020).

El programa **Nosotros con Ellas** (BANCAMÍA – Colombia) desarrolló un análisis de las brechas de su cartera, identificando perfiles y necesidades de las clientas. Se desarrolló una estrategia transversal que incluyó cambios en la cultura organizacional y el desarrollo de una propuesta de valor enfocada en mujeres de diferentes segmentos: a) rediseño de productos de cuenta de ahorros, producto de inversión, tarjeta de débito, crédito y seguros diferenciados para mujeres rurales y urbanas, b) ajustes administrativos para aplicar, obtener y usar el crédito, c) desarrollo de una herramienta digital Filtro Mujer que facilita relacionamiento y atención comercial con las clientas, d) Seguro Bolso Protegido Póliza contra posibles robos para mujeres que trabajan en ventas. La oferta de servicios no financieros abarca capacitaciones y servicios de educación, servicios de orientación telefónica médica familiar, asesoría jurídica, asistencia psicológica y emocional telefónica, asesoría técnica agropecuaria, entre otros (ONU Mujeres, 2021).

- **Contar con sistemas de monitoreo y evaluación que permitan conocer el avance de la incorporación del enfoque de género y de la reducción de las desigualdades.**

El **Banco Interamericano de Desarrollo** tiene un sistema de seguimiento de la implementación de la política de transversalización del enfoque de género. Es mandatorio que los proyectos incluyan indicadores en las matrices de resultados a nivel de objetivos generales, específicos y de productos (BID, 2022b). Los proyectos de **USAID/Perú** tiene la obligatoriedad de reportar indicadores desagregados por sexo y desde el año 2023 los reportes incluyen una sección específica sobre los avances en la reducción de las desigualdades de género (Entrevistas a actores clave de USAID/Perú).

CASOS DE ÉXITO

Los casos de éxito identificados que se presentan a continuación corresponden a intervenciones que alcanzaron los objetivos de género propuestos.

CASO DE ÉXITO I: CAMBIOS PARA ROMPER EL SILENCIO ALREDEDOR DE LAS VIOLENCIA SEXUAL EN COLOMBIA

Este proyecto es calificado como pionero e innovador porque aborda las violencias hacia las mujeres y las niñas desde la deconstrucción de las normas de género por parte de actores clave para el cambio. Parte del reconocimiento de que existen imaginarios formados desde la infancia que afectan por igual a hombres y a mujeres y perpetúan la violencia; y para lograr transformaciones hacia la igualdad, la sociedad debe tomar conciencia y actuar sobre ellos. En ese sentido desarrolla estrategias en diferentes niveles de la sociedad (individual, comunitario e institucional) e involucra a múltiples actores para la deconstrucción de las normas de género dañinas que están presentes en las distintas etapas de la prevención, atención y reparación de las violencias basadas en género (Amariles, F. y Bucheli, B., 2022).

- **El proyecto**

El proyecto “Jóvenes cambiando normas para romper el silencio alrededor de las violencias sexuales en el suroccidente colombiano” fue ejecutado por la Fundación Si Mujer con el apoyo del Fondo Fiduciario de la ONU para la Eliminación de Violencias contra las Mujeres entre el 1 de septiembre de 2018 y el 31 de diciembre del 2021.

El proyecto tuvo como ámbito de intervención la ciudad de Santiago de Cali (Colombia) y municipios cercanos. Su población objetivo fueron jóvenes y niñas, así como personas de organizaciones comunitarias, docentes de instituciones educativas y universidades, integrantes de la policía y otras entidades del sector público que trabajan en el área de violencias de género.

El problema que abordó el proyecto fue la violencia basada en género que se manifiesta en altas tasas de feminicidio a pesar de los avances políticos y legislativos.

- **Objetivos y estrategias**

Objetivo General: mujeres y niñas de los barrios vulnerables de Cali perciben una disminución en la exposición a normas y prácticas dañinas de género que contribuyen a la violencia sexual, y experimentan una mayor confianza para comunicar actos de violencia sexual y buscar atención integral.

Las estrategias desarrolladas fueron:

- Capacitación y formación de líderes juveniles en temas de género, salud y derechos sexuales y reproductivos, prevención de violencias, entre otras y desarrollo de habilidades -hablar en público, habilidades de facilitación, resolución de conflictos, etc.-.
- Fortalecimiento de autoridades e instituciones públicas a través de capacitaciones sobre equidad de género, atención con enfoque de género, derechos y salud sexual y reproductiva y violencias contra las mujeres, entre otras, centrándose en entender y deconstruir las normas dañinas de género que hacen que se tolere la violencia sexual contra las mujeres.
- Fortalecimiento a organizaciones comunitarias.
- Trabajo con instituciones y autoridades locales.

- **Resultados:**

El proyecto muestra un importante avance hacia la ruptura de los imaginarios y normas de género permisibles con la violencia hacia las mujeres y niñas, utilizando la estrategia de trabajar con jóvenes líderes, organizaciones comunitarias e instituciones vinculadas con la ruta de atención de violencia. En una combinación de acciones individuales y sistémicas, y aplicando los enfoques de derechos humanos e igualdad de género, creó las bases para deconstruir imaginarios de género negativos y expandirlo mediante las y los agentes de cambio formados.

Existe un alto potencial de impacto mediante la aplicación de las estrategias del proyecto. La combinación de actores clave involucrados, la provisión de fondos semilla para financiar las actividades en los diferentes niveles de resultados, y las redes de apoyo formadas potencian la posibilidad de lograr transformaciones sistémicas en proyectos futuros.

- **Factores de éxito:**

- La institución implementadora diseñó el proyecto aprovechando su conocimiento previo en temas de género y la experiencia exitosa previa de movilizar a los jóvenes en salud y derechos sexuales y reproductivos mediante la creación de líderes jóvenes que están fomentando el cambio a nivel individual, comunitario e institucional.
- El proyecto tiene un enfoque integral (normas sociales, estereotipos de género y su deconstrucción en la población beneficiaria final e intermedia.
- Aborda el tema de género desde el nivel individual hasta el sistémico.
- Interviene en diferentes niveles: desde los individuos, las familias hasta las instituciones

- **Evidencia de éxito:** evaluación final con métodos mixtos y participativos.

CASO DE ÉXITO 2: PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN PERÚ

Esta intervención se diseña en base al conocimiento del problema que afecta el acceso a la educación superior de las mujeres y las causas que permiten que la brecha de género permanezca. Las estrategias se plantean teniendo en cuenta la ciencia del comportamiento para modificar normas y estereotipos de género. Los resultados son exitosos logrando reducir brechas (Rojas Méndez, Ana María, 2022 y Banco Interamericano de Desarrollo, 2022a).

- **El proyecto**

En Perú, el Programa Nacional de Becas y Crédito (PRONABEC) ofrece Beca 18, una iniciativa que permite a estudiantes de bajos recursos y alto rendimiento académico seguir una carrera de educación superior. El programa guía el proceso de postulación a instituciones educativas y de elección de carrera, ya que son pasos previos requeridos para aspirar a la Beca 18. Los estudiantes, especialmente los de menor nivel socioeconómico, no tienen la información completa sobre postulación y elección de carreras, y, además, en el Perú existen estereotipos y sesgos de género que pueden incidir en la elección de la carrera y la institución educativa. Las mujeres presentaban falta de confianza y de información.

En 2020 el PRONABEC y el BID aplicaron las ciencias del comportamiento para cerrar la brecha de género, abordando los sesgos y barreras que guían el comportamiento de las personas de forma adversa.

- **Objetivos y estrategias**

El objetivo de la intervención fue mejorar la calidad del proceso de postulación en 2020, alentando a los solicitantes a elegir instituciones educativas y carreras más competitivas con un alto rendimiento económico, destacando las mujeres.

Las estrategias desarrolladas fueron:

- Planificación de la intervención identificando las posibles barreras y sesgos de comportamiento en la población destinataria -falta de confianza, estereotipos de género en la elección de carreras y alta de información-.
- Uso de herramientas de las ciencias de comportamiento: envío de mensajes de texto con recordatorios a todos los preseleccionados durante el proceso de postulación. Los mensajes promovieron el uso de las herramientas disponibles en la Plataforma de Apoyo y Orientación suministradas por el PRONABEC para ayudar en la fase de postulación: orientación vocacional, oferta educativa y simulacros, además de recordatorios de fechas importantes.
- Envío de mensajes de texto promoviendo la elección de carreras de alto retorno económico y de instituciones educativas de calidad.
- Envío diferenciado de mensajes de texto a las mujeres: las mujeres del grupo de tratamiento recibieron autoconfianza para motivarlas a actuar, redactados con herramientas de encuadre (enfatisa aspectos relevantes y positivos), prominencia (los mensajes se enviaron en el tiempo adecuado) y normas sociales.

Los grupos destinatarios de la intervención fueron tres: hombres que recibieron los mensajes estándar, mujeres que recibieron mensajes estándar (grupo de control) y mujeres que recibieron los mensajes diferenciados (grupo de tratamiento).

- **Resultados:**

- Las mujeres del grupo de tratamiento que recibieron los mensajes de autoconfianza y motivación incrementaron significativamente sus resultados en los simulacros de exámenes.
- Las mujeres del grupo de tratamiento que recibieron los mensajes diferenciados aumentaron en más del doble la probabilidad de utilizar la herramienta de oferta educativa.
- En el 2020, las tasas de postulación de las mujeres a la beca (tanto las que recibieron los mensajes de motivación y confianza como las que no) superaron las tasas de postulación de los hombres.
- En comparación con los resultados del año anterior se registró un aumento de 6.2 puntos porcentuales en las tasas de postulación de las mujeres y de 5.3 puntos porcentuales en las de los hombres.

- **Factores de éxito:**

- El diseño de la intervención se realizó en base a evidencias.
- Las estrategias planteadas se diseñan teniendo base científica.
- Uso de herramientas de las ciencias de comportamiento: mensajes diferenciados, motivadores.

- **Evidencia de éxito:** Evaluación experimental con grupo de control.

CASO DE ÉXITO 3: PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN AMÉRICA LATINA

Este proyecto combina estrategias de coordinación entre diferentes actores para realizar intervenciones específicas en cada ámbito. Asimismo, planifica las intervenciones en base a las evidencias. Los resultados muestran avances concretos como cambios normativos y mayor visibilización de inequidades (Llanos, B., 2022).

- **El proyecto**

ATENEA nació en el año 2011 y se formalizó en 2014 con el objetivo de acompañar a los Estados latinoamericanos en el avance y la consolidación de democracias paritarias, concepto incorporado en múltiples consensos políticos regionales, así como en la Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria, aprobada por el Parlamento Latinoamericano y Caribeño en 2015.

El Proyecto buscó impulsar la democracia paritaria en América Latina. Existen al menos tres factores que afectan el logro de un resultado paritario: a) el diseño de las propias medidas; b) la mayor o menor compatibilidad con el sistema electoral con el que interactúa y c) las estrategias de nominación partidarias. Desde 2014, para determinar si una medida aplicada a listas a ser inscritas tiene un buen diseño y, por tanto, un impacto en la elegibilidad, la metodología de Atenea analiza además del porcentaje regulado (50%-50%): el tipo de sanción establecida (siendo la no inscripción de la lista la más eficaz), la existencia de un mandato de ubicación (siendo la alternancia el más eficaz) y la ausencia de restricciones o disposiciones que diluyan su aplicación.

Los implementadores son el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y el Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral (IDEA Internacional)

- **Objetivos y estrategias**

El principal objetivo de “ATENEA: mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe” es promover la acción coordinada entre actores nacionales para transformar las estructuras, reglas y procesos que impiden el ejercicio efectivo del derecho a la participación política de las mujeres.

Las estrategias desarrolladas son cinco:

- **Información:** a través de la herramienta denominada Índice de Paridad Política (IPP), valora el estado del ejercicio de los derechos políticos de las mujeres desde una perspectiva paritaria. Este índice se construye en base a 8 dimensiones y 40 indicadores.
- **Análisis:** que ofrece diagnósticos -basados en los indicadores medidos por el Índice, información complementaria y el diálogo con otras investigaciones ya realizadas- y propuestas para la discusión de las reformas requeridas con el objetivo de avanzar hacia una democracia paritaria efectiva en cada país.
- **Comunicación:** que busca difundir los resultados de cada implementación para promover en la opinión pública un clima favorable hacia la democracia paritaria.
- **Acción:** que pone el foco, tanto a nivel de la región como a nivel nacional, en la articulación de actores para impulsar iniciativas favorables a la paridad.
- **Formación:** orientada a brindar asesoramiento y acompañamiento a la institucionalidad pública a través de procesos de transferencia de capacidades para la producción periódica de datos

desagregados y análisis con perspectiva paritaria y enfoque de género e interseccionalidad en materia de derechos políticos de las mujeres.

- **Resultados:**

- Aplicación de la iniciativa ATENEA en 13 países de la región.
- En México, el Instituto Nacional Electoral y ONU Mujeres convocaron a 9 partidos políticos para combatir la violencia política basada en género. Posteriores reformas electorales incorporaron como atribución del INE la elaboración de lineamientos concretos y obligatorios para las organizaciones partidarias.
- En Argentina, en el año 2022, la aplicación del IPP a nivel subnacional llevó a que el Ministerio de la Mujer de Córdoba organice un programa de formación de lideresas e implementar el Observatorio de Paridad Política y Participación Política para tener datos científicos sobre la presencia de las mujeres en los distintos espacios y los obstáculos incluida la violencia política.
- En Perú, en el 2018, el IPP sirvió como evidencia para la visibilización de la participación política de las mujeres en reuniones con diferentes actores cuando se buscaba la ley de paridad y alternancia. Asimismo, en el 2021 se utilizó como evidencia en las campañas paritarias de la sociedad civil y como fuente para la cobertura mediática de los debates de reforma.

- **Factores de éxito:**

- Generación de evidencia de las diversas desigualdades persistentes para la plena participación de las mujeres en la vida política y pública, poniendo foco en otros espacios de poder (ejecutivos, poder judicial o electoral, partidos políticos y niveles locales).
- Elaboración de los planes en base a las evidencias generadas.
- Trabajo en red, convocando y coordinando con diferentes actores clave para impulsar transformaciones en pro de la paridad.
 - **Evidencia de éxito:** Información obtenida de documentos institucionales donde dan cuenta del éxito de la intervención.

CASO DE ÉXITO 4: INICIATIVAS DE PARIDAD DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA

Este proyecto es exitoso porque ha logrado reducir barreras que impiden un mayor acceso económico de las mujeres. La principal estrategia es la toma de decisiones de manera concertada entre actores de los sectores público y privado (Villanueva, Lupica y Roza, 2023).

- **El proyecto**

Las Iniciativas de Paridad de Género (IPG) son alianzas público-privadas que convocan a líderes de alto nivel de los sectores público y privado, e impulsan soluciones para acelerar el cierre de las brechas económicas de género. Las IPG buscan identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres accedan a oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Las Iniciativas elaboran y aplican planes de acción trienales con medidas concretas para: aumentar la participación de la mujer en la fuerza de trabajo, reducir la brecha salarial de género y aumentar la participación de la mujer en puestos de liderazgo en los sectores público y privado.

Las IPG ofrecen una plataforma de colaboración que ayuda a los gobiernos y a las empresas a desarrollar e implementar planes de acción y a diseñar medidas concretas para aumentar la participación de las mujeres en la fuerza laboral, promover su participación en puestos de liderazgo y reducir la brecha

salarial de género. EL ámbito de intervención son diez países de la región: Chile, Panamá, Argentina, Costa Rica, Colombia, República Dominicana, Ecuador, México y Honduras, Costa Rica.

Los implementadores son el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en colaboración con el Foro y la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

- **Objetivos y estrategias**

El objetivo es identificar y reducir las barreras que impiden que las mujeres accedan a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

En cada país en el que se desarrolló una IPG, se implementó una hoja de ruta constituida por seis hitos principales:

- Conformación de un Grupo de Liderazgo, compuesto por líderes del sector público y privado quienes dirigen la estrategia de la IPG
- Activación del Grupo Técnico y otras figuras de apoyo que acompañan la implementación de la iniciativa
- Elaboración de un diagnóstico para caracterizar las brechas económicas de género en el país
- Elaboración de un Plan de Acción con medidas concretas y medibles para el cierre de las brechas económicas de género
- Lanzamiento de la IPG en un evento público con autoridades del gobierno, representantes del Grupo de Liderazgo, el BID, el Foro Económico Mundial y la Agencia Francesa de Desarrollo
- Implementación de acciones específicas para cumplir con el Plan de Acción, adherir empresas comprometidas con los objetivos de la IPG, la generación e intercambio de conocimientos y la asistencia técnica por parte de la coordinación regional de la IPG

- **Resultados**

- Entre los años 2016 y 2023, diez países de la región han creado Iniciativas de Paridad de Género.
- En Argentina, 20 empresas y 7 organizaciones gubernamentales se han unido a la IPG en múltiples sectores.
- En Chile, entre 2016 y 2020, 180 empresas implementaron planes de acción para la igualdad de género, beneficiando a más de 130,000 mujeres (7% de los asalariados del sector privado).
- En Colombia la IPG apoyó la introducción de un subsidio de licencia de paternidad de dos semanas; más de 130 empresas se han adherido a la IPG en múltiples sectores.
- En Costa Rica la IPG promovió un diálogo político nacional sobre el cuidado de las personas dependientes, que condujo a la aprobación de una Política Nacional de Cuidados; más de 100 empresas están comprometidas con la IPG.
- En República Dominicana más de 50 empresas se han unido a la IPG.
- En Panamá, la IPG ayudó a promulgar la Ley de participación de mujeres en Juntas Directivas, así como la Ley de Igualdad de Oportunidades; más de 90 empresas se han unido a la IPG.

- **Factores de éxito**

- Convocar a líderes del más alto nivel, como CEO de empresas y ministros/as en el sector público.
- Involucrar a los sectores de Hacienda, Finanzas o Producción en el diálogo sobre la importancia y los beneficios del cierre de las brechas de género para el desarrollo y el crecimiento del país.

- Recoger y coordinar iniciativas existentes desde el sector público e impulsar nuevas regulaciones y proyectos para cerrar brechas económicas que afectan a las mujeres.
- Definir Planes de Acción con medidas acotadas, específicas y medibles, y generar y disseminar conocimiento y mejores prácticas.
 - **Evidencia de éxito:** El éxito es documentado por las instituciones implementadoras y los resultados están basados en el sistema de monitoreo del IPG.

CASO DE ÉXITO 5: AYUDA A LAS SUPERVIVIENTES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN HONDURAS

Este proyecto es exitoso porque logró cambios en las mujeres sobrevivientes de la violencia alentándolas a buscar ayuda. El diseño de las estrategias se basa en las ciencias del comportamiento y utiliza las redes sociales (Facebook) para el envío de mensajes (Rojas Méndez, Ana María, 2022 y Banco Interamericano de Desarrollo, 2022a).

- **El proyecto**

Este proyecto es diseñado teniendo en cuenta las ciencias del comportamiento y establece estrategias dirigidas a las mujeres para que busquen información acerca de servicios de apoyo y ayuda en casos de violencia.

El problema que aborda es la violencia basada en género. Más de una cuarta parte de las mujeres hondureñas de entre los 15 y los 49 años de edad han sido víctimas de al menos un acto de violencia física. Más de una quinta parte ha sufrido violencia por parte de su pareja en una relación durante el último año (2019-2020). Sin embargo, solo una pequeña parte de esas mujeres ha buscado apoyo institucional por parte de la policía, los tribunales o las organizaciones de mujeres.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID) implementó la intervención en colaboración con el Behavioral Insights Team (BIT) y el Instituto Nacional de la Mujer y Ciudad Mujer en Honduras. La intervención se realizó en el año 2020.

- **Objetivos y estrategias**

El objetivo fue promover que las mujeres víctimas de violencia accedan a servicios de apoyo institucional.

Las estrategias implementadas fueron:

- Elaboración de una investigación cualitativa sobre principales factores que limitan la búsqueda de ayuda por parte de mujeres víctimas de violencia.
- Planificación de la intervención con base a los resultados del diagnóstico.
- Uso de las herramientas de las ciencias del comportamiento para contrarrestar las barreras y sesgos identificados.
- Envío de mensajería por Facebook a mujeres distribuidas en cinco grupos: cuatro de tratamiento y uno de control.

- **Resultados:**

- Efectos positivos significativos en la probabilidad de que las mujeres busquen ayuda: en el primer grupo de tratamiento las mujeres tuvieron un 19.4% más de probabilidades de visitar el sitio web de

Ciudad Mujer (visualizaciones de contenido) que el grupo de control, mientras que las mujeres del tercer grupo de tratamiento tuvieron un 12.9% más de probabilidades de hacerlo.

- Los cuatro grupos de tratamiento tuvieron un aumento significativo y positivo en el número de mujeres que hicieron “clic” en los canales de contacto de Ciudad Mujer, en comparación con el grupo de control.
- Las mujeres de mayor edad mostraron una mayor probabilidad de mirar contenidos que las más jóvenes. Para estas últimas, el mostrar diferentes formas de violencia resultó el tratamiento más exitoso.
- Las mujeres del grupo de tratamiento que recibieron los mensajes de autoconfianza y motivación incrementaron significativamente los simulacros de exámenes.

Factores de éxito:

- El diseño de la intervención se realiza con base a evidencias y el análisis conductual.
- Las estrategias planteadas se diseñan teniendo base científica.
- Uso de herramientas de las ciencias de comportamiento.

Evidencia de éxito: Evaluación experimental con grupo de control.

OPORTUNIDADES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN USAID/PERÚ

Las oportunidades que se presentan a continuación surgen del análisis de las lecciones aprendidas, buenas prácticas y casos exitosos relevantes que podrían ser incorporadas en el ciclo de proyectos de USAID/Perú. Son oportunidades para transversalizar el enfoque de género y avanzar hacia la igualdad de género.

RESPONSABLES DE GÉNERO

- Crear un área responsable de la implementación de la Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de la Mujer que responda directamente a la Dirección de USAID/Perú.
- Redefinir el rol de los puntos focales de género. Estos deben ser los referentes programáticos, conceptuales y metodológicos del tema de género en cada uno de los portafolios de USAID y, técnicamente dependientes del área de género de la Misión.
- Incorporar una persona especialista en género en cada proyecto que asegure la implementación de la política de género de USAID. Estos especialistas coordinarían de manera constante con los puntos focales de género del portafolio correspondiente.
- Generar espacios para coordinación entre los puntos focales de género de la Misión y de los proyectos. Promover el intercambio de experiencias entre los equipos de proyectos.
- Ser rigurosos en la aplicación de los criterios de género en los procesos de selección de personal de los proyectos.
- Incluir en la evaluación del desempeño del personal criterios que visibilicen acciones específicas orientadas hacia la igualdad de género.
- Evaluar los perfiles del personal que trabaja en los proyectos, asegurándose de que sean afines al enfoque de género.
- Proporcionar asistencia técnica especializada en género a cada proyecto para que realicen análisis de género y los traduzcan en planes de acción de género integrados a la planificación del proyecto.

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES

- Diseñar e implementar un programa de sensibilización y fortalecimiento de capacidades en materia de género para el personal de USAID de carácter obligatorio. El compromiso con el enfoque de igualdad de género debería de constituir un requisito para la totalidad del personal.
- Sensibilizar al personal de las áreas técnicas y administrativas en temas de género y sobre la importancia de la aplicación del enfoque de género en el área en que se desempeña.
- Sensibilizar y fortalecer las capacidades de los socios implementadores en materia de género buscando incidir en los aspectos relativos a las actitudes y comportamientos respecto al tema.

PLANIFICACIÓN

- Elaborar diagnósticos específicos que orienten el diseño de las estrategias y actividades culturalmente más pertinentes para trabajar el tema de género. Estos análisis deberían de estar integrados a la temática específica -de carácter técnico- que se aborda con cada intervención y profundizar en las causas de las brechas de género específicas en los ámbitos de intervención
- Diseñar los proyectos en base a evidencias que permitan tener teorías de cambio sólidas y estrategias validadas que aseguren el cierre de brechas de género.

- Integrar el análisis de las brechas de género en el diseño, para plantear objetivos específicos orientados a reducir las desigualdades de género.
- Incluir en el presupuesto de los proyectos la implementación del plan de acción de género.

IMPLEMENTACIÓN

- Establecer mecanismos de coordinación e intercambio de experiencias y aprendizajes alrededor de las actividades para la incorporación del enfoque de género entre los socios implementadores de cada uno de los portafolios de proyectos.
- Coordinar con instituciones de la cooperación internacional y de la banca de desarrollo para complementar esfuerzos y potenciar los resultados en materia de igualdad de género. Esta estrategia se facilitaría con la creación de una instancia de diálogo y coordinación -al más alto nivel- de las organizaciones de cooperación en el Perú.

MONITOREO Y EVALUACIÓN

- Incluir indicadores a nivel de resultados e impactos en el plan de acción de género y en el plan de monitoreo y evaluación, que permitan observar los avances hacia la igualdad de género. Estos indicadores deben estar integrados en los sistemas de monitoreo y evaluación de los proyectos y actividades.
- Elaborar líneas de base de género en todas las intervenciones.
- Evaluar los planes de acción de género de manera periódica, incorporando las modificaciones del contexto y las lecciones de la implementación de las actividades. Este ejercicio debería de incorporar a los socios implementadores aprovechando su conocimiento y mirada regional, a la vez que posicionar el tema de género entre ellos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, V. y Echeverry, L. (2022). Igualdad de género y pandemia: retos y aprendizajes en Antioquia. *Revista Punto de Vista*, 13(20), 79–91. <https://doi.upc.elogim.com/10.15765/pdv.v13i20.3455>
- Adaptation Fund (2020). *Assessing Progress: Integrating Gender in Adaptation Fund Projects and Programmes*. <https://www.adaptation-fund.org/wp-content/uploads/2020/03/AF-Integrating-Gender-2020-web.pdf>
- Agüero, J. (2018). Prevalencia de la violencia contra la mujer entre diferentes grupos étnicos en Perú. Lima. BID (Nota técnica del BID-1455) <http://dx.doi.org/10.18235/0001206>
- Aguilar, L. (2021). *Prácticas promisorias que promueven la igualdad de género y la autonomía de las mujeres en la respuesta al cambio climático en América Latina y el Caribe*. Santiago: CEPAL y la Embajada de Francia en Chile (Documentos de Proyectos, LC/TS.2021/110). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47270-practicas-promisorias-que-promueven-la-igualdad-genero-la-autonomia-mujeres-la>
- Aguilar, L. (2021). *La igualdad de género ante el cambio climático: ¿Qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de las mujeres de América Latina y el Caribe?* Santiago: CEPAL y ONU (Asuntos de género, 159). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46996-la-igualdad-genero-cambio-climatico-que-pueden-hacer-mecanismos-adelanto-mujeres>
- Aldasoro Blanca (2023). *Inclusión digital con lente de género*. Stanford Social Innovation Review en Español. SSIRñ #10, 2023-12-15. <https://ssires.tec.mx/es/noticia/inclusion-digital-con-lente-de-genero#:~:text=Esta%20es%20una%20estrategia%20mediante,su%20conocimiento%20y%20sus%20intereses>
- Alva, E., Vivas, V. y Urcia, M. (2021). *Tolerance of Future Professionals Towards Corruption. Analysis Through the Attitudes of Students of Lima’s Universities Regarding Situations Related to Ethics and Morals*. *Journal of Academic Ethics*, (2021). <https://doi.org/10.1007/s10805-019-09351-3>
- Amariles, F. y Bucheli, B. (2022). *Informe final de evaluación: proyecto “Jóvenes cambiando normas para romper el silencio alrededor de las violencias sexuales en el suroccidente colombiano”*. Cali: Fundación Servicios Integrales para la Mujer – Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas contra la Violencia contra la Mujer. https://unf.unwomen.org/sites/default/files/2023-07/23_si_mujer_informe_final_de_evaluacion_8_agosto_2022_vf_rev_31_agosto_2022_compressed.pdf
- Araujo, M., Duryea, S. y Etcheverry, L. (2022). *Documento de marco sectorial de género y diversidad*. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo – BID. <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/politicas-universales/>
- Arnould, M. (2022). *Summative Evaluation of the Project “Gender in the Criminal Justice System: Exploring Evidence-Based Alternatives to Incarceration for Drug-Related Offenses 2018-2021”*: final report. Washinton, D.C.: Organization of American States. OEA-CICAD.
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2022). *Pequeños empujones para América Latina y el Caribe: Una década de mejorar la política pública con la economía del comportamiento* / Banco Interamericano de Desarrollo. Monografía del BID N° 967. <https://publications.iadb.org/es/pequenos-empujones-para-america-latina-y-el-caribe-una-decada-de-mejorar-la-politica-publica-con-la>
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2022). *Reporte sobre la implementación del plan de acción sobre Diversidad, 2019–2021 y de la actualización del plan de acción Sobre género, 2020–2021*. <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/genero-y-diversidad>

- Barrera, A., Castro, M., Cubillos, I., Quesada, A. y Rodríguez, S. (2023). Hacia acciones climáticas género-transformadoras: Diálogos entre América Latina y el Caribe y la Unión Europea. Hamburgo: Fundación EU-LAC y EU-LAC Win (Policy Brief, 6). https://eulacfoundation.org/sites/default/files/2023-10/ES_Policy_Brief_Sept-n6-23-web.pdf
- Benavides, M., León, J., Espezúa, L. y Wangeman, A. (2015). Estudio especializado sobre población Afroperuana. Lima: Ministerio de Cultura y GRADE. https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/LIBRO_EEPA_mincugrade.pdf
- Berevoescu, I. y Ballington, J. (2021). Representación de mujeres en gobiernos locales: un análisis global. Nueva York. ONU Mujeres. Sección de Gobernanza y Participación. <https://oig.cepal.org/sites/default/files/womens-representation-in-local-government-es.pdf>
- Boesten, J. (2022). Justicia de género transformadora: procedimientos penales por violencia sexual relacionados con el conflicto en Guatemala y el Perú. Debates en Sociología, (55). <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.202202.002>
- Bustelo, M., Frisancho, V. y Viollaz, M. (2020). ¿Qué políticas son efectivas para erradicar la violencia contra las mujeres? Lima: Banco Interamericano de Desarrollo – BID (Iniciativa de conocimiento sobre género y diversidad). <http://dx.doi.org/10.18235/0002803>
- Camacho, M. P. (2021). Mujeres, capitalismo y medio ambiente. Trans-Pasando Fronteras, 17 <https://doi.org/10.18046/retf.i17.4762>
- Cárdenas, G., Fajardo, E. y Romero, H. (2021). Brecha ocupacional de género en la industria manufacturera en Colombia. Punto de Vista, 11(18). <https://doi.org/10.15765/pdv.v11i18.2353>
- Castro, G., Marrone, A. y Oliveira dos Santos, A. (2021). Black travestis and trans women: Vulnerability, prejudice, and discrimination. Debates en Sociología, (52). <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.202101.003>
- Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán (2019). Representaciones sobre el trabajo de cuidado en el Perú. Lima: Flora Tristán, IEP. <https://oi-files-cng-v2-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/peru.oxfam.org/s3fs-public/Encuesta-Representaciones-sobre-trabajo-de-cuidado-en-Peru-Informe.pdf?VersionId=cbkNeW9pMXTYvtffIRzNhNPNorAxCdxc>
- Centro Internacional para la Empresa Privada (s. a.). Buenas prácticas empresariales para la equidad de género (s.f). Washington, D.C.: CIPE. <https://www.proantioquia.org.co/system/files/2022-03/docuprivados/BUENAS%20PRACTICAS%20PARA%20LA%20EQUIDAD%20DE%20GENERO.pdf>
- Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales. Duque M (2022). Resultados, buenas prácticas y lecciones aprendidas del proceso de transversalización del enfoque de género, (Serie de Documentos Técnicos EUROCLIMA+ n.13), Programa EUROCLIMA+, Bruselas <https://www.euroclima.org/publicacion-euroclima-2/documento-tecnico-13> .
- Cronkleton, P., Larson, A., Monterroso, I. y otros (2022). Soluciones de mujeres: lecciones para la conservación y el desarrollo sostenible de la Amazonía, resumen ejecutivo. Washington, D.C.: World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/099300006282210328/PI59233034e2f40670a5f500ef0b8bf8f7c>
- Cooperación Alemana – GIZ y Poder Judicial (2020a). Cursos que desatan nudos críticos para una justicia especializada en la protección y sanción de la violencia contra las mujeres. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/pporrvcm/s_rrvcm/as_inicio

Cooperación Alemana – GIZ (2020b). Acciones para la igualdad de género en las áreas de intervención del Programa ProCambio II. <https://www.bivica.org/file/view/id/5681>

Defensoría del Pueblo (2022). ¿Qué pasó con ellas? Lima: Defensoría del Pueblo (Reporte igualdad y no violencia, 29). <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2023/01/Reporte-Igualdad-y-no-Violencia-29.pdf>

Duque, M., Ferrari, M. y Juanes, B. (2022). Resultados, buenas prácticas y lecciones aprendidas del proceso de transversalización del enfoque de género. Quito: Programa EUROCLIMA - Comisión Europea, Dirección General de Asociaciones Internacionales (Serie de Documentos Técnicos, 13). <https://www.euroclima.org/publicacion-euroclima-2/documento-tecnico-13>

Falú, A. (2017). Buenas prácticas para prevenir y eliminar la violencia sexual contra las mujeres y las niñas en los espacios públicos. México, DF,: ONU Mujeres. <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2017/03/buenas-practicas-para-eliminar-la-violencia-sexual>

Fundación Ideas para la Paz (2024). <https://ideaspaz.org/publicaciones/noticias/2024-04/cacao-conecta-y-transforma-aprendizajes-de-apostar-por-el-cambio-en-el-uraba-antioqueno>

García de Mercado, R. y Lescano, G. (2021). Avances del enfoque de género en programas productivos rurales. Aproximaciones al caso peruano. Consensus. Revista Científica Multidisciplinaria, 26, 69–81. <https://doi.org/10.33539/consensus.2021.n26.2608>

Gutiérrez, C. (2020). Actitudes hacia la conservación del medio ambiente en varones y mujeres de Cañete. Consensus. Revista Científica Multidisciplinaria, 25(1), 121–133. <https://doi.org/10.33539/consensus.2020.v25n1.2450>

Huaita, M., Chanjan, R. y Saravia, M. (2019). Género y corrupción: Una mirada a los impactos diferenciados de la corrupción en el Perú. Lima: PUCP. Instituto de Democracia y Derechos Humanos. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169294>

Iniciativa de Paridad de Género. <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/tematicas/genero-y-diversidad/iniciativas-de-genero-y-diversidad/iniciativas-de#:~:text=Las%20Iniciativas%20de%20Paridad%20de,acceder%20a%20oportunidades%20de%20empleo>

International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank (2018). Gender gaps in Peru. An overview. Gender gaps in Perú an overview. Washington, D.C.: IBRD-IDA. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/be2b89ad-51ff-5f5a-9fc0-6488c5fcdf02>

Instituto Nacional de Estadística e Informática

(2024b). Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2023.

(2024a). Perú: brechas de género 2023, avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI.

(2022). Condiciones de vida de la población venezolana que reside en el Perú: resultados de la “Encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país” II EMPOVE 2022. Lima: INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1886/libro.pdf

(2019). Encuesta Nacional Sobre Relaciones Sociales - ENARES 2019. Lima: INEI

Instituto Peruano de Economía (2024). Brecha salarial: ¿en cuánto se estima en el Perú?

Iorcansky, N. y Herrera, L. (2021). Diversidad y Corrupción en América Latina: la urgencia de visibilizar el impacto diferenciado en personas LGBTIQ+. Buenos Aires: Atención Familias Diversas de

Argentina, Poder Ciudadano. <https://poderciudadano.org/diversidad-y-corrupcion-en-america-latina-la-urgencia-de-visibilizar-el-impacto-diferenciado-en-personas-lgbtqi/>

Irons, R. (2021). Percepción de mujeres venezolanas sobre los servicios de salud sexual y reproductiva en Lima, Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 38(2), 248-253. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2021.382.6217>

Karstanje, M. (2021). Géneros y Corrupción en América Latina: urgencias y oportunidades. Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Poder Ciudadano. <https://poderciudadano.org/generos-y-corrupcion-en-america-latina-urgencias-y-oportunidades/>

LEGIS (2023). INFORME DE EVALUACIÓN. Proyecto: Prevención y eliminación de la violencia contra mujeres y niñas con discapacidad y promoviendo su acceso a la justicia

Llanos, B. (2022). La paridad legal ha llegado, ¿cómo va la paridad? Cambios, continuidades y desafíos en los derechos políticos de las mujeres peruanas. Segundo diagnóstico nacional de Atenea en Perú. Lima: UNDP, ONU Mujeres e IDEA Internacional. <https://www.undp.org/es/peru/publicaciones/la-paridad-legal-ha-llegado-como-va-la-paridad> Iniciativa Atenea <https://ateneaesparidad.com/>

Le Roux, E. (2022), «Survi-vor-centred, multisectoral service provision to prevent violence against women and girls» (Prestación de servicios multisectoriales y centrados en las personas sobrevivientes para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas), serie de resúmenes Learning from Practice (Aprender de la práctica), No. 9 (Nueva York, Fondo Fiduciario de las Naciones)

Mcllwaine, C. y Evans, Y. (2023). Navegando por la infraestructura de migrantes y la violencia infraestructural de género: reflexiones de mujeres brasileñas en Londres. *Género, lugar y cultura*, 30(3), 395-417. <https://dx.doi.org/10.1080/0966369X.2022.2073335>

Mariscal, J., Mayne, G., Aneja, U. y Sorgner, A. (2019). Bridging the gender digital gap. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E- Journal*, 13(2019-9), 1-13. México

Marqués, L., Ortiz, D. y Urban, A. (2019). Violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad: América Latina y el Caribe. Lima: Banco Interamericano de Desarrollo – BID (Resumen de políticas del BID, 302). <http://dx.doi.org/10.18235/0001581>

Martinez, K., Ardila, J. y Muñoz, E. (2023). Las personas LGBTQ+ en América Latina y el Caribe: ¿qué dice la evidencia sobre su situación? Washington D. C: Banco Interamericano de Desarrollo – BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0004905>

Ministerio de Educación (2024): Evaluación Nacional de Logros de Aprendizaje, 2023. http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2024/05/Presentacion_de_logros_de_aprendizaje_ENLA_2023.pdf

Montaldo, D., Miyar M.T., Torres, I., Dzul, Y., y Walker, N. (2022), “Rutas de prevención y atención a la violencia contra las niñas con discapacidades para el estado de Yucatán, México - Impulsado por Ciencia Social Alternativa A.C.” (Nueva York, El Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer). <https://www.yucatan.gob.mx/rutasprevencion/>

Montaldo, D. y Solis, A. (2022), “Resumen de proyecto: Mejora de Capacidades para proteger, asistir e integrar a mujeres centroamericanas víctimas de violencia, Costa Rica - Impulsado por el Centro de Derechos Sociales del Inmigrante” (Nueva York, El Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer).

Montaldo, D., Cabrera A. y Cano A. (2022), “Resumen del Proyecto: Paraguay Incluye, derechos de las niñas y adolescentes con discapacidad – Impulsado por Coordinadora por los Derechos de la Infancia y

la Adolescencia” (Nueva York, El Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer).

Morimoto, A. (2019). Las mujeres Nikkei en Perú. *Consensus. Revista Científica Multidisciplinaria*, 23(1), 91–96. <https://doi.org/10.33539/consensus.2018.v23n1.1479>

Mujica, S. y Castillo, A. (2021). 5 Iniciativas para favorecer la equidad de género en las empresas. Montevideo: Banco Interamericano de Desarrollo - BID. <http://dx.doi.org/10.18235/0003059>

Observatorio Regional de Derechos de los Pueblos Indígenas – ORDPI (2020). Derechos de las Mujeres Indígenas: A 25 años de la Declaración de Beijing. La Paz: FILAC - ONU Mujeres (Derechos e Interculturalidad, I.). <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/03/derechos-de-las-mujeres-indigenas>

OEA. CIDH (2019). Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: Buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 233. 14 noviembre 2019. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>

OEA. CIDH (2019). Compendio sobre la igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos. OEA/Ser.L/V/II.171. Doc. 31.12 febrero 2019. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

OEA. CIDH (2020). Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 239. 7 agosto 2020. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

OEA. CIDH (2018). Avances y Desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. OAS/Ser.L/V/II.170. Doc. 184. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/LGBTI-ReconocimientoDerechos2019.pdf>

OEA/CIDH (2021). Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de las personas afrodescendientes Estándares Interamericanos para la prevención, combate y erradicación de la discriminación racial estructural. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 109. 16 marzo 2021. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DESCA-Afro-es.pdf>

OEA/CIDH (2023). Personas refugiadas y migrantes provenientes de Venezuela. OEA/Ser.L/V/II.Doc. 217/23. 20 de Julio 2023. Original: español. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/informe-migrantesVenezuela.pdf>

OEA/CIDH (2023). Norte de Centroamérica y Nicaragua: Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de pueblos indígenas y afrodescendientes tribales. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 52/23. 21 de marzo de 2023. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/nortecentroamerica_desca_es.pdf

OEA/CIDH (2023). Mujeres privadas de libertad en las Américas. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 91/23. 8 marzo 2023. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/Informe-Mujeres-privadas-libertad.pdf>

OEA/CIDH (2023). Norte de Centroamérica. Impacto del crimen organizado en Mujeres, niñas y adolescentes. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 9/23. 17 de febrero de 2023. https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/2023/NorteCentroamerica_Mujeres_ES.pdf

OEA (2022). Impactos de la corrupción sobre los Derechos de las Mujeres en las Américas: una agenda en construcción. Washington, D. C.: OEA. Secretaría de Cumbres de las Américas - Comisión Interamericana de Mujeres. https://www.summit-americas.org/Publications/IX_Summit/Impactos_de_la_Corrupcion%20_sobre_los_Derechos_de_las_Mujeres_en_las_Americas_DIGITAL.pdf

OIM (2023), Buenas Prácticas en América del Sur en materia de aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular.

<https://robuenosaires.iom.int/sites/g/files/tmzbd1626/files/documents/2023-05/buenas-practicas.pdf>

OnuMujeres (2021), Finanzas para Todas Experiencias e iniciativas innovadoras para la inclusión financiera de las mujeres y una recuperación con lentes de género en América Latina.

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2022-02/FinanzasParaTodas_23-02-22.pdf

Palm, S. y Le Roux, E. (2023), «They Call Me by My Name» A Synthesis Review of the United Nations Trust Fund to End Violence against Women's Special Window on Ending Violence against Women and Girls with Disabilities («Me llaman por mi nombre»: Un análisis de síntesis de la ventanilla de financiación especial para la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas con discapacidad del Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer) (Nueva York, Fondo Fiduciario de la ONU para Eliminar la Violencia contra la Mujer).

Pariahumán, M., Vargas, G. y Díaz, M. (2020). Personas venezolanas en el Perú: análisis de la situación antes y durante la crisis sanitaria generada por el COVID-19. Lima: Defensoría del Pueblo (Informe de Adjuntía N° 002-2020-DP/ADHPD). <https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-de-adjuntia-n-002-2020-dp-adhpd/>

Pellegrini, L. (2019). Impacts of community environmental monitoring in the Ecuadorian and Peruvian Amazon. New Delhi: International Initiative for Impact Evaluation – 3IE (Report, 99).

<https://doi.org/10.23846/TW8IE99>

Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes (2023). RMNA 2023 - Análisis de necesidades de refugiados y migrantes. Caracas: R4V.

<https://www.r4v.info/es/document/rmna-2023-analisis-de-necesidades>

Plataforma Regional de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes (2023). RMRP 2023-2024: Plan de respuesta para refugiados y migrantes. Caracas: R4V. <https://www.r4v.info/es/rmrp2023-2024>

Pomeranzi, B. y Cassisi, R. (2021). Marco para el empoderamiento económico de las mujeres del programa MELYT (Mujeres, Economía Local y Territorios): Un modelo práctico para el empoderamiento económico de las mujeres en territorios dinámicos y sostenibles. San Salvador: ONU Mujeres (Documento Técnico). <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/07/marco-para-el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-melyt>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Buenas prácticas empresariales para promover la igualdad de género impactos de la COVID-19 y medidas implementadas. Panamá: ONU Mujeres y Ministerio de Desarrollo Social de Panamá.

<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/09/buenas-practicas-empresariales-igualdad-de-genero-covid-19>

Rojas Méndez, Ana María p. cm (2022). El papel de las ciencias del comportamiento en la reducción de la brecha de género. Resumen de políticas N° IDB-PB-357. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

<https://publications.iadb.org/es/el-papel-de-las-ciencias-del-comportamiento-en-la-reduccion-de-la-brecha-de-genero>

Sánchez, G., Lucatello, S. y Ceccon, B. (2019). Programa de diálogo y construcción de acuerdos: cambio climático y seguridad nacional. México, D.F.: Centro de Colaboración Cívica - Fundación Friedrich Ebert en México. https://colaboracioncivica.org/uploads/cambio-climtico-y-seguridad-nacional_compressed.pdf

Silva, C., Paco, R. y Garcés, P. (2023). Supervisión de los servicios vigentes de la estrategia nacional de prevención de la violencia de género contra las mujeres: zonas piloto 2022. Lima: Defensoría del Pueblo (Informe Defensorial N° 3-2023-DP/ADM). <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/06/Informe-de-Adjunt%C3%ADa-n.%C2%B0-003-2023-DP-ADM.pdf>

Stern (2021). «UNA VENTANILLA DE ESPERANZA» Un análisis de síntesis de la ventanilla especial de financiación del Fondo Fiduciario de la ONU sobre la erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas refugiadas o desplazadas forzosamente

Stern, E. (2021). «Adaptive programming to prevent violence against women and girls» Programación adaptativa para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas), Aprendiendo de la Práctica, Serie de Resúmenes: Edición n.o 8 (Nueva York, Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer). https://unfpa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20UNTF/Publications/2021/Prevention%20Briefs/Adaptive%20programming/Synthesis%20Review%20%20-%20adaptive%20programming_v2_compressed.pdf

Tavares, G., Lima, F. y Michener, G. (2021). To blow the whistle in Brazil: The impact of gender and public service motivation. Regulation & Governance, 2021. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3964806>

UNWOMEN (2023). Supporting Civil Society and Women's Rights Organizations to End Violence against Women and Girls in Protracted, Complex and Overlapping Crises. <https://unfpa.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/03/supporting-civil-society-and-womens-rights-organizations-to-end-violence-against-women-and-girls-in-protracted-complex-and-overlapping-crises#view>

UNFPA (2022). Mapa del embarazo y la maternidad en niñas y adolescentes en el Perú.

US Agency for International Development - USAID

(2024a) Página web: <https://usaid-pse.exposure.co/colombia-improve-access-to-finance-among-rural-women>

(2024b). Mid-term Performance Evaluation of Generating Equity Activity (GE). Final Report.

(2024c). <https://www.usaid.gov/mexico/documents/derechos-humanos>

(2023a) Evaluación intermedia: Amazonía Indígena. Derechos y Recursos – AIRR

(2023b) Evaluación final del desempeño de tres Alianzas Globales para el Desarrollo (GDA) en Desarrollo Alternativo en Perú

(2023c) Evaluación Intermedia: Infraestructura Natural para la Seguridad Hídrica en el Perú

(2023d) Revisión del Cumplimiento Ambiental

(2023e) Estudio de la población LGBTQI+: Perú y Ecuador

(2023f) Estudio del apoyo de USAID a la respuesta del Perú frente a la pandemia por COVID-19, 2020-2022

(2023g) Evaluación de barreras estructurales para que migrantes venezolanos LGBTQI+ accedan a servicios y ejerzan derechos en Perú. 2023

(2023h) Evaluación del desempeño de actividades sobre violencia de género. USAID. Julio 2023

(2023i) Análisis de género y pesca. Sudamérica. USAID. Mayo 2023

- (2022a) Estudio de los derechos de acceso a la titulación de tierras de los pueblos indígenas de la Amazonia peruana
- (2022b) Evaluación de desempeño de las intervenciones con DEVIDA: fortalecimiento Institucional de DEVIDA (2018-2023) - FID
- (2022c) Evaluación de desempeño de la intervención: Plan Operativo Multianual de Reforzamiento Institucional a DEVIDA (2018-2023) – PORI
- (2022d) Análisis de Género de la Población Migrante Venezolana
- (2022e) Avances en el empoderamiento económico de las mujeres: estudio panorámico de las normas sociales. (Advancing women’s economic empowerment: social norms landscaping study). USAID. Marzo 2022
- (2021a) Estudio sobre la participación y el compromiso cívico de la juventud peruana
- (2021b) Estudio sobre el involucramiento de la sociedad civil
- (2021) Diagnóstico sobre la participación de mujeres en negocios sostenibles de la -Amazonía. USAID.CANADA-Conservación Internacional. Septiembre 2021
- (2020a) Revisión del Cumplimiento Ambiental
- (2020b) Evaluación Intermedia de la Actividad “Trata de Personas en la Amazonía Peruana”
- (2020) Análisis de género específico de COVID de USAID Perú. Alianza USAID para la recuperación social y económica en la actividad amazónica peruana. Septiembre de 2020
- (2019a) Análisis de Género: Perú
- (s/f) Evaluación de redes de integridad: evaluación de término medio

Vásquez, T. y Rodríguez, R. (2022). Condiciones de vida de la población venezolana que reside en el Perú: resultado de la “encuesta dirigida a la población venezolana que reside en el país” II ENPOVE 2022. Lima: INEI. https://www.r4v.info/es/document/INEI_ENPOVE_2022

Vera, M., Prieto, V., Zapata, G. et al. (2021). Towards a typology of social protection for migrants and refugees in Latin America during the COVID-19 pandemic. *Comparative Migration Studies*, 9(1), 52. <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00265-x>

Vershinina, N., Rodgers, P., Mcadam, M. y Clinton, E. (2019). Transnational migrant entrepreneurship, gender and family business. *Global Networks a Journal of transnational affairs* 9(2), 238-260. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/glob.12225>

Villanueva María Teresa, Lupica Carina, Roza Vivian (2023). Iniciativas de paridad de género en América Latina 2016 -2022: una alianza público -privada para acelerar la igualdad. Nota técnica N° IDB-TN-02841. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/en/publications/spanish/viewer/Iniciativas-de-paridad-de-genero-en-América-Latina-2016-2022-una-alianza-publico-privada-para-acelerar-la-igualdad.pdf>

Villar, E. (2014). Perspectiva de género y programas sobre drogas: El abordaje de las desigualdades. Madrid: DEVIDA, Consorcio COPOLAD (Programa de Cooperación entre América Latina y la Unión Europea en Políticas sobre Drogas). http://sisco.copolad.eu/web/uploads/documentos/Genero_y_drogas_24102014.pdf

Viswanathan, R. (2021), Resistance and Backlash to Preventing Violence against Women and Girls (Resistencia y reacción a la prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas), Aprendiendo de la

Práctica, Serie de Resúmenes, Edición n.o 7 (Nueva York, Fondo Fiduciario de las Naciones Unidas para Eliminar la Violencia contra la Mujer. UNWOMEN

WORLD ECONOMIC FORUM (2023). Global Gender Gap Report.

World Bank. 2021. World Bank Group Gender Strategy Mid-Term Review: An Assessment by the Independent Evaluation Group. Independent Evaluation Group. Washington, DC: World Bank.

<https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/720af946-d255-5b1a-b020-14d7c3d99198>

Informes de proyectos USAID/Perú

- Alliance for Digital and Financial Services (CR3CE) / CEDRO / (12/15/2017-1/31/2023) / Informe Final
- Peru Cacao Alliance, "Phase II" / Palladium International, LLC / (9/1/2016-10/31/2022) / Informe Final
- Institutional Strengthening Partnership for DEVIDA / Chemonics International / (10/29/2018-10/28/2023) / Reporte Final
- USAID Coffee Alliance for Excellence (CAFE) / TechnoServe, Inc. / (01/10/2022–Sept.2023) / Quarterly Progress Report I, II, III y IV
- Multi-Year Operational Plan for Institutional Strengthening of DEVIDA 2018-2022 / National Commission for Development and Life without Drugs (DEVIDA) / (Enero – Diciembre 2022) / Reporte Anual de desempeño del Plan Operativo de Reforzamiento Institucional a DEVIDA (PORI) 2022
- Specialty Coffee Community Project / CAFÉ PERU / (01/10/2022 – 30/09/2023) / Reporte Anual del Año 2 (1/10/2022 – 30/09/2023)
- Peruvian Coffee and Quinoa Development / OLAM Agro Peru SAC / (Enero – septiembre 2023) / Quarterly Progress Report 1, 2 y 3
- Transforming the VRAEM: The Land of Fine Flavor Cacao / Lutheran World Relief / [03 Abril, 2023 – 30 Septiembre, 2023] / Annual Report
- Countering Human Trafficking in the Peruvian Amazon / CHS Alternativo / (October 2022 – September 2023) / Annual Report
- Citizen Voices & Engagement Activity / IDEA Internacional / (6/7/2021 – 12/6/2023) – Informe Final
- Greater Transparency and Best Practices in the Extractive Sector Activity – EITI / CEDEPAS Norte - G / (9/1/2021 – 8/31/2026) / Reporte Anual 2021-2022
- Transparent Public Investment (TPI) / Chemonics International, Inc. / 6/01/2020 – 5/01/2025 / Annual Performance Report FY23
- Natural Infrastructure for Water Security (NIWS) / Forest Trends / October 2023 – September 2023 / Annual Report
- USAID/Peru Fisheries Conflicts Mitigation / Wildlife Conservation Society (WCS) / October 1, 2022 - September 30, 2023 / Annual Progress Report
- PREVENT - Combating Environmental Crimes Activity / DAI Global, LLC / October 1, 2022 - September 30, 2023 / Annual Performance Report
- Sustainable Management of Forest Concessions / Green Gold Forestry Peru S.A. / Year I (October 2022 - September 2023) / Annual Report

- CINCIA ACIERTA: Alliance for Science and Ecosystem Recovery / Wake Forest University / FY 2023: October 1, 2022 - September 30, 2023 / Annual Report
- USAID/Peru Pro-bosques / Tetra Tech / October 1, 2022 - September 30, 2022 / Annual Performance Report
- Amazon Business Alliance (ABA) / Conservation International / October 1, 2022 - September 30, 2023 / Annual Report
- SERVIR Amazonia / Centro Internacional de Agricultura Tropical (CIAT) / Year 5 (Oct. 2022 - Sept. 2023) / Annual Report
- Amazon Indigenous Rights and Resources (AIRR) / World Wildlife Fund Inc. (WWF) / FY 2023 (October 2022 - September 2023) / Annual Report
- FIRE Regional Program / United States Forest Service / FY23 (October 2022 - September 2023) / Annual Report
- Routes Toward Integration Activity / Centro de Información y Educación para la Prevención del Abuso de Drogas (CEDRO) / (Julio 2023 – septiembre 2023) / Reporte Anual
- Professional and Technical Degrees / World Vision International / (2/18/2020–11/16/2021) / Reporte Final
- Economic Integration Project (EIP) / World Council of Credit Unions (WOCCU) / 6/1/2020 – 5/31/2026 / Reporte Annual 2020
- Economic Integration of Venezuelan Migrants in Peru and Ecuador Under Decent Work Conditions / International Labour Organization (ILO) / 11/15/2019 – 6/30/2023 / Final Report

ANEXO A: EQUIPO DEL ESTUDIO

EQUIPO DEL ESTUDIO

Elena Ramos Tenorio, investigadora

Susana Guevara, especialista en Evaluación e Inclusión, Proyecto USAID MELS, supervisión técnica

CALIFICACIONES Y EXPERIENCIA DEL EQUIPO DE EVALUACIÓN

Elena Ramos Tenorio, Socióloga con especialidad en población y desarrollo, empleo y género; con estudios de maestría en gerencia social, gobernabilidad y gerencia política. Especialista en diseño, gestión, sistematización y evaluación de políticas, programas y proyectos de desarrollo. Ha ocupado cargos de responsabilidad en el Estado y organismos de cooperación internacional. Tiene amplia experiencia como docente y es autora de numerosos artículos y publicaciones en temas de empleo y políticas sociales. Actualmente es consultora independiente.

Susana Guevara, supervisión técnica. Socióloga, máster en evaluación de políticas públicas y gerencia social. Tiene más de 25 años de experiencia en el diseño de programas y proyectos, el desarrollo de sistemas de monitoreo y evaluación, el diseño e implementación de líneas de base, evaluaciones de proceso y de impacto, aplicando métodos cuantitativos y cualitativos. Tiene experiencia en temas de salud, derechos humanos, infancia, género y poblaciones vulnerables.

ANEXO B: MARCO NORMATIVO PERUANO

Nombre de la Norma	Nivel y fecha
Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)	Decreto Supremo 008-2019-MIMP
Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género	Decreto Supremo 002-2020-MIMP
Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública	Decreto Supremo 015-2021-MIMP
Disposiciones para la articulación y actuación conjunta para la implementación del Programa Presupuestal orientado a Resultados de Reducción de la Violencia contra la Mujer.	Decreto Supremo 010-2021-MIMP
Estrategia Nacional de Implementación del Sistema Nacional Especializado de Justicia para la Protección y Sanción de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	Decreto Supremo 011-2021-MIMP
Estrategia Nacional de Prevención de la Violencia de Género “Mujeres libres de violencia”	Decreto Supremo 022-2021-MIMP
Decreto Supremo que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la administración pública	Decreto Supremo 10-2022-MIMP
Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Ley 28983 (marzo 2007)
Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	Ley 27942 (febrero 2003)
Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes	Ley 28950 (enero 2007)
Ley que Fomenta la Reinserción Escolar por Embarazo	Ley 29600 (octubre 2010)
Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	Ley 30364 (noviembre 2015, modificada setiembre 2018)
Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos	Ley 30314 (noviembre 2015)
Ley que prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres y su Reglamento	Ley 30709 (diciembre 2017)
Ley que Modifica la Ley 29409, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada	Ley 30807 (julio 2018)
Ley que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política.	Ley 31155 (abril 2021)
Ley que promueve servicios de protección temporal para víctimas de violencia familiar y sexual.	Ley 31621 (noviembre 2022)
Ley por la que se modifican normas de la legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos/as	Ley 31030 (mayo 2024)

ANEXO C: TÉRMINOS Y DEFINICIONES CLAVE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

Key gender Equality & Social Inclusion terms & Definitions	Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social
<p>Gender: The socially defined set of roles, rights, responsibilities, entitlements, and obligations of females and males in societies. The social definitions of what it means to be female, or male vary among cultures and change over time. (USAID <i>Gender Equality and Female Empowerment Policy</i>)</p>	<p>Género: Conjunto de roles, derechos, responsabilidades, beneficios y obligaciones de las mujeres y hombres en las sociedades socialmente definidos. Las definiciones sociales de lo que significa ser mujer u hombre varían de una cultura a otra y cambian con el transcurso del tiempo. (<i>Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de USAID</i>)</p>
<p>Gender-Based Violence: In the broadest terms, gender-based violence (GBV) is violence directed at individuals based on their biological sex, gender identity, or perceived adherence to culturally defined expectations of what it means to be a woman and man, girl and boy. It includes physical, sexual, and psychological abuse; threats; coercion; arbitrary deprivation of liberty; and economic deprivation, whether occurring in public or private. GBV is rooted in economic, social, and political inequalities between men and women. It can occur throughout the lifecycle, from infancy through childhood and adolescence, the reproductive years, and into old age (Moreno 2005), and affects women and girls, and men and boys, including transgender individuals. Specific types of GBV include (but are not limited to) female infanticide; early and forced marriage, “honor” killings, and female genital cutting/mutilation; child sexual abuse and exploitation; trafficking in persons; sexual coercion, harassment, and abuse; neglect; domestic violence; economic deprivation; and elder abuse. (Adapted from U.S. Government’s <i>Strategy for the Prevention and Response to Gender-Based Violence</i>)</p>	<p>Violencia de género: En su sentido más amplio, la violencia de género (VG) es la violencia dirigida a individuos a causa de su sexo, identidad de género o adhesión percibida a las expectativas culturalmente definidas de lo que significa ser mujer y hombre, chica y chico, y niña y niño. Abarca el abuso físico, sexual y psicológico; las amenazas; la coacción; la privación arbitraria de la libertad y la privación económica, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado. La violencia de género tiene sus raíces en las desigualdades económicas, sociales y políticas entre mujeres y hombres. Puede producirse a lo largo del ciclo de vida, desde la infancia hasta la niñez y adolescencia, los años productivos y reproductivos y la vejez (Moreno 2005), y afecta a mujeres, chicas y niñas, y a hombres, chicos y niños, incluidas las personas transgénero. Puede producirse a lo largo del ciclo de vida, desde la infancia hasta la niñez y adolescencia, los años reproductivos y la vejez (Moreno 2005), y afecta a mujeres y niñas, y a hombres y niños, incluidas las personas transgénero. Entre los tipos específicos de VG se pueden mencionar (sin sentido limitativo) el infanticidio femenino; el matrimonio precoz y forzado; los asesinatos por «honor» y la ablación/mutilación genital femenina; el abuso sexual y la explotación infantil; el tráfico de personas; la coerción, el acoso y el abuso sexual; la negligencia; la violencia doméstica; la privación económica y el maltrato a adultos mayores. (Definición adaptada a partir de la <i>Estrategia del Gobierno de los Estados Unidos para la Prevención y Respuesta a la Violencia de Género</i>)</p>

Key gender Equality & Social Inclusion terms & Definitions	Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social
<p>Gender Equality: The state or condition that affords women and men equal enjoyment of human rights, socially valued goods, opportunities, and resources. Genuine equality means more than parity in numbers or laws on the books; it means expanded freedoms and improved overall quality of life for all people. (Interagency Gender Working Group [IGWG] training resources; USAID <i>Gender Equality and Female Empowerment Policy</i>)</p>	<p>Igualdad de género: Estado o condición que les permite a mujeres y hombres a gozar de manera equitativa de los derechos humanos, los bienes que la sociedad valora, las oportunidades y los recursos. Una verdadera igualdad de género significa mucho más que paridad en números o leyes en libros, significa ampliar las libertades y mejorar la calidad de vida en general para todas las personas. (Recursos de capacitación del Grupo Inter agencial de Género de USAID (IGWG); <i>Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres de USAID</i>)</p>
<p>Gender Equity: The process of being fair to women and men, boys and girls. To ensure fairness, measures must be taken to compensate for cumulative economic, social, and political disadvantages that prevent women and men, boys and girls from operating on a level playing field. (IGWG training resources)</p>	<p>Equidad de género: Proceso de ser justo con mujeres y hombres, chicas y chicos, niñas y niños. Para garantizar la justicia, se deben adoptar medidas para compensar las desventajas políticas, sociales y económicas acumuladas que impiden a mujeres y hombres, chicas y chicos, niños y niñas desenvolverse en igualdad de condiciones. (Recursos de capacitación del grupo IGWG)</p>
<p>Gender Integration: Strategies applied in programmatic design, implementation, monitoring, and evaluation to take gender considerations (as defined above, under <i>Gender</i>) into account and compensate for gender-based inequalities. (Adapted from IGWG training resources)</p>	<p>Integración de género: Conjunto de estrategias aplicadas en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de programas para tener en cuenta los temas de género (de acuerdo a lo indicado líneas arriba en la definición de <i>Género</i>) y compensar las desigualdades basadas en el género. (Definición adaptada a partir de los recursos de capacitación del grupo IGWG)</p>
<p>Gender Mainstreaming: Process of incorporating a gender perspective into organizational policies, strategies, and administrative functions, as well as into the institutional culture of an organization. This process at the organizational level ideally results in meaningful gender integration as outlined below. (Adapted from IGWG training resources)</p>	<p>Transversalización de género: Proceso que consiste en incorporar la perspectiva de género en las políticas y estrategias organizacionales y funciones administrativas, así como en la cultura institucional de una organización. En teoría, este proceso a nivel organizacional da como resultado una integración de género significativa tal como se describe más adelante. (Definición adaptada a partir de los recursos de capacitación del grupo IGWG)</p>
<p>Gender Identity: Gender identify refers to one's internal sense of being male, female, neither, or both.</p>	<p>Identidad de género: La identidad de género hace referencia a la sensación interna de ser hombre, mujer, ninguno o una combinación de ambos.</p>
<p>Gender expression: The external display of one's gender, through a combination of appearance, disposition, social behavior, and other factors,</p>	<p>Expresión de género: Manifestación externa del género de una persona, a través de una combinación de apariencia, disposición, comportamiento social y otros factores, que por lo</p>

Key gender Equality & Social Inclusion terms & Definitions	Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social
generally measured on a scale of masculinity and femininity.	general se mide en una escala de masculinidad y feminidad.
Biological sex: A medical term used to refer to the chromosomal, hormonal, and anatomical characteristics that are used to classify an individual as female or male or intersex.	Sexo: Término médico utilizado para referirse a las características cromosómicas, hormonales y anatómicas que se emplean para clasificar a un individuo como mujer, varón o intersexual.
Intersex: An umbrella term that refers to a variety of chromosomal, hormonal, and anatomical conditions in which a person does not seem to fit the typical definitions of female or male.	Intersexual: Término que abarca una variedad de condiciones cromosómicas, hormonales y anatómicas, en las que las personas parecieran no encajar en las definiciones típicas de mujer o hombre.
Sexual Orientation: Sexual orientation refers to one's sexual or romantic attractions, and includes sexual identity, sexual behaviors, and sexual desires.	Orientación sexual: La orientación sexual se refiere a las atracciones sexuales o románticas de una persona, y abarca la identidad sexual, los comportamientos sexuales y los deseos sexuales.
LGBTI (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Intersex): Refers to the acronym commonly used to refer to both sexual orientation (LGB), gender identity (T), and those with biological variation in sex characteristics. ⁷	LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales): Hace referencia a la sigla que usualmente se utiliza para referirse tanto a la orientación sexual (LGB), la identidad de género (T) y a aquellas personas que tienen variación biológica de sus características sexuales. ⁸
Transgender: Transgender is an umbrella term that refers to individuals who do not identify with the sex category assigned to them at birth, or whose identity or behavior falls outside of stereotypical gender norms. The term <i>transgender</i> encompasses a diverse array of gender identities and expressions, including identities that fit within a female/male classification and those that do not.	Transgénero: Término que abarca a individuos que no se identifican con la categoría del sexo que se les asignó al nacer o cuya identidad o comportamiento difieren de las normas de género estereotipadas. El término <i>transgénero</i> engloba una gran variedad de identidades y expresiones de género, así como identidades que encajan dentro de una clasificación de mujer/hombre y aquellas que no.
Cisgender: a term used by the trans community and its allies to refer to people who are not trans and who identify with the sex assigned at birth. Note that being cisgender refers to gender identity, not sexual orientation.	Cisgénero: Término empleado por la comunidad trans y sus aliados para referirse a las personas que no son trans y que se identifican con el sexo que se les asignó al nacer. Cabe resaltar que ser cisgénero hace referencia a la identidad de género, no a la orientación sexual.

⁷ President's Emergency Plan for AIDS Relief [PEPFAR] Gender Strategy FY14

⁸ Plan de Emergencia del presidente de los Estados Unidos para el Alivio del SIDA (PEPFAR), Estrategia de Género, EF 2014

Key gender Equality & Social Inclusion terms & Definitions	Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social
<p>Gender non-conforming: People who do not conform to social norms about how they should look or act based on their birth-assigned sex. Genderqueer is sometimes used interchangeably with this term.</p>	<p>Género disconforme: Persona que no cumple con las normas de la sociedad sobre cómo deben verse o actuar según el sexo que se les asignó al nacer. Los términos genderqueer (género no binario) y género disconforme a veces se utilizan de manera indistinta.</p>
<p>Heterosexuality: An enduring emotional, romantic, or sexual attraction primarily or exclusively to people of a different sex and/or gender. People who are heterosexual often identify as “straight.”</p>	<p>Heterosexualidad: Atracción emocional, romántica o sexual duradera que se siente principal o exclusivamente hacia personas de distinto sexo o género. En muchos casos, los individuos que son heterosexuales se identifican como «heteros».</p>
<p>Homosexuality: An enduring emotional, romantic, or sexual attraction primarily or exclusively to people of the same sex and/or gender. People who are homosexual often identify as “gay” or “lesbian.”</p>	<p>Homosexualidad: Atracción emocional, romántica o sexual duradera que se siente principal o exclusivamente hacia personas del mismo sexo o género. En muchas ocasiones, las personas que son homosexuales se identifican como «gays» o «lesbianas».</p>
<p>Bisexuality: An enduring emotional, romantic, or sexual attraction primarily or exclusively to people of more than one sex and/or gender. People who are bisexual often identify as “bisexual.”</p>	<p>Bisexualidad: Atracción emocional, romántica o sexual duradera que se siente principal o exclusivamente hacia personas de más de un sexo o género. En muchos casos, las personas que son bisexuales se identifican como «bisexuales».</p>
<p>Asexuality: An enduring absence of sexual attraction. People who are asexual often identify as “asexual.”</p>	<p>Asexualidad: Ausencia duradera de atracción sexual. Con frecuencia, las personas que son asexuales se identifican como «asexuales».</p>
<p>MSM: Men who have sex with men. Men may be considered MSM if they engage in sex with other men, regardless of whether or not they identify as gay or bisexual.</p>	<p>HSH: Hombres que tienen sexo con hombres. Puede considerarse que los hombres son HSH si mantienen relaciones sexuales con otros hombres, independientemente de si se identifican o no como gays o bisexuales.</p>
<p>Heterosexism: The presumption that everyone is heterosexual and/or the belief that heterosexual people are naturally superior to LGBTI people. (Adapted from IGWG training resources)</p>	<p>Heterosexismo: Presunción de que todos son heterosexuales o creencia de que las personas heterosexuales son por naturaleza superiores a las personas LGBTQI+. (Definición adaptada a partir de los recursos de capacitación del grupo IGWG)</p>
<p>Homophobia: The fear of, aversion to, or discrimination against homosexuals or homosexual behavior or cultures. Homophobia also refers to internalized heterosexism by homosexuals, as well as the fear of men or women who transgress the sociocultural definitions of what it is to be a “true man or woman” or embody “true masculinity or femininity.” (Adapted from IGWG training resources)</p>	<p>Homofobia: Miedo, aversión o discriminación contra los homosexuales o el comportamiento o las culturas homosexuales. La homofobia también hace referencia al heterosexismo internalizado por los homosexuales, así como al miedo a los hombres o a las mujeres que transgreden las definiciones socioculturales de lo que es ser un «verdadero hombre o una verdadera mujer» o encarnan la «verdadera masculinidad o feminidad».</p>

Key gender Equality & Social Inclusion terms & Definitions	Términos y definiciones clave de la igualdad de género y la inclusión social
	(Definición adaptada a partir de los recursos de capacitación del grupo IGWG)
Gender Discrimination: The systematic, unfavorable treatment of individuals on the basis of their gender.	Discriminación por género: Trato sistemático y desfavorable hacia las personas a causa de su género.
Sexism: Prejudice or discrimination based on a person's sex or gender. Sexist attitudes may stem from traditional stereotypes of gender roles and may include the belief that a person of one sex is naturally superior to a person of another.	Sexismo: Prejuicio o discriminación basada en el sexo o género de una persona. Las actitudes sexistas pueden provenir de estereotipos tradicionales de los roles de género e incluir la creencia de que una persona de un sexo es por naturaleza superior a una persona del otro.
Gender Stereotypes: A set of common norms and judgements concerning gender roles.	Estereotipos de género: Conjuntos de normas y juicios comunes sobre los roles de género.
Men's Engagement: Men's engagement is a programmatic approach that involves men and boys as: (1) clients and beneficiaries, (2) partners, and (3) agents of change in actively promoting gender equality, women's empowerment, and the transformation of inequitable definitions of masculinity. In the health context, this comprises engaging men and boys in addressing their own and supporting their partners' reproductive, sexual, and other health needs. Men's engagement also includes broader efforts to promote equality with respect to caregiving, fatherhood, division of labor, and ending GBV. (PEPFAR Gender Strategy FY14)	Participación de los hombres: La participación de los hombres es un enfoque programático que involucra a hombres y niños como (1) clientes y beneficiarios, (2) socios y (3) agentes de cambio en la promoción activa de la igualdad de género, en el empoderamiento de las mujeres y en la transformación de las definiciones desiguales de masculinidad. En el contexto de salud, comprende involucrar a hombres, chicos y niños a satisfacer sus propias necesidades reproductoras, sexuales y de salud, y brindar apoyo a sus compañeras al respecto. Asimismo, incluye ampliar los esfuerzos para fomentar la igualdad en lo que respecta al cuidado, la paternidad, la división del trabajo, y poner fin a la violencia de género. (PEPFAR, Estrategia de Género, EF 2014)
Gender Sensitive: Acknowledging and taking into account specific needs of women and men at all levels of planning, implementation, monitoring, and evaluation with the aim to eliminate gender inequalities.	Sensible al género: Reconocimiento y consideración de las necesidades específicas de mujeres y hombres en todos los niveles de planificación, implementación, seguimiento y evaluación con la finalidad de eliminar las desigualdades de género.
Gender Analysis: A systematic analytical process used to identify, understand, and describe gender differences in a specific context.	Análisis de género: Proceso analítico y sistemático que se utiliza para identificar, comprender y describir las diferencias de género en un contexto específico.
Gender Responsive: Creating an environment that reflects an understanding of the realities of women's and marginalized groups' issues and address them.	Proactivo frente a las desigualdades de género: Creación de un entorno que refleja la comprensión de las realidades

Fuente: EnCompass

ANEXO D: DESCRIPCIÓN DE LOS ENTREVISTADOS

	INSTITUCIÓN	CARGO	FECHA
1	USAID	Oficial de Programa	25/01/24
2	USAID	Punto focal género OD1	23/01/24
3	USAID	Punto focal género OD2	18/01/24
4	USAID	Punto focal género OD3	10/01/24
5	USAID	Punto focal género OD4	17/01/24
6	SOCIOS USAID	Director de proyecto	19/02/24
7	SOCIOS USAID	Directora Adjunta	20/02/24
8	SOCIOS USAID	Directora de proyecto	21/02/24
9	SOCIOS USAID	Coordinadora de género de proyecto	22/02/24
10	SOCIOS USAID	Coordinadoras de género de proyecto	23/02/24
11	Cooperación Alemana	Asesora Proyecto	01/02/24
12	Cooperación Canadiense	Jefa de Cooperación	23/01/24
13	Banco Interamericano de Desarrollo	Especialista en género y diversidad	30/01/24
14	Alto Comisionado de las DDHH de la NNUU	Oficial de Derechos Humanos	31/01/24
15	Organización Internacional del Trabajo	Oficial de Monitoreo y Evaluación	24/01/24
16	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo	Oficial de Gobernabilidad Democrática	16/02/24
17	Banco Mundial	Especialista en violencia de género	30/01/24
18	Cámara de Comercio de Lima	Coordinadora de Proyecto UE-AECID/CCL	09/01/24
19	Cámara de Comercio de España en Perú	Gerente General	20/12/23
20	ONG Género y Discapacidad	Especialista en Monitoreo y Seguimiento	03/01/24

ANEXO E: DECLARACIÓN DE NO CONFLICTO DE INTERESES

Disclosure of Conflict of Interest for USAID Evaluation Team Members

Name	Elena Rosa Ramos Tenorio
Title	Consultora
Organization	
Evaluation Position?	<input type="checkbox"/> Team Leader <input checked="" type="checkbox"/> Team member
Evaluation Award Number (contract or other instrument)	
USAID Project(s) Evaluated (Include project name(s), implementer name(s) and award number(s), if applicable)	
I have real or potential conflicts of interest to disclose.	<input type="checkbox"/> Yes <input checked="" type="checkbox"/> No
<p>If yes answered above, I disclose the following facts:</p> <p><i>Real or potential conflicts of interest may include, but are not limited to:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Close family member who is an employee of the USAID operating unit managing the project(s) being evaluated or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated. 2. Financial interest that is direct, or is significant though indirect, in the implementing organization(s) whose projects are being evaluated or in the outcome of the evaluation. 3. Current or previous direct or significant though indirect experience with the project(s) being evaluated, including involvement in the project design or previous iterations of the project. 4. Current or previous work experience or seeking employment with the USAID operating unit managing the evaluation or the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated. 5. Current or previous work experience with an organization that may be seen as an industry competitor with the implementing organization(s) whose project(s) are being evaluated. 6. Preconceived ideas toward individuals, groups, organizations, or objectives of the particular projects and organizations being evaluated that could bias the evaluation. 	

I certify (1) that I have completed this disclosure form fully and to the best of my ability and (2) that I will update this disclosure form promptly if relevant circumstances change. If I gain access to proprietary information of other companies, then I agree to protect their information from unauthorized use or disclosure for as long as it remains proprietary and refrain from using the information for any purpose other than that for which it was furnished.

Signature	
Date	25/10/2023