

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ENFOQUE DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA DE LA  
GESTIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
2019.**

**Autora:**

**Bach. Jailit Ortiz Baca**

**Asesor:**

**Dr. River Chávez Santos**

Registro: (...)

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Dedico la presente Tesis a Dios y a toda mi familia en especial mis padres y hermanos quienes son mi fortaleza y guía que me brindaron su apoyo incondicional durante mi formación tanto como persona y como profesional en administración.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco al Gobierno Regional Amazonas, representado por el señor Gobernador Regional: Ing. Oscar Ramiro Altamirano Quispe, quien me brindó las facilidades para poder realizar los trabajos de campo en la sede Administrativa del Gobierno Regional Amazonas y la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, durante el desarrollo de la presente investigación.

Agradezco al Director Ejecutivo de la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, el CPC. Jaime Reina Chuquipiondo, por las facilidades para hacer las entrevistas y encuestas en la institución que él dirige.

Agradezco al asesor de la tesis el Dr. River Chávez Santos, quien me brindo orientación metodológica para poder realizar la investigación.

Agradezco a todos los colaboradores y funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, que participaron durante la ejecución de la encuesta y la entrevista, ya que su información fue muy importante durante la elaboración de la presente tesis.

Mi agradecimiento especial a los profesionales Misael Salón, Christy Sánchez y Diomer Chuquizuta, quienes me apoyaron para realizar las encuestas en la sede del Gobierno Regional Amazonas y en la Unidad ejecutora Pro Amazonas, sobre todo en estos momentos de pandemia.

Agradecer también a todas aquellas personas que colaboraron en la realización de la presente investigación, tanto a los encuestadores como a los que apoyaron en el procesamiento de los datos.

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI

**RECTOR**

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLÓN

**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## **VISTO BUENO DEL ASESOR**

El que suscribe en cumplimiento del artículo 78 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (RCU. N° 348-2020-UNTRM/CU), da el visto bueno al informe final de la tesis titulado: ENFOQUE DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS 2019, presentado por la bachiller en Administración de Empresas Jailit Ortiz Baca, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el jurado evaluador, para su posterior sustentación, el mismo que fue elaborado de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UNTRM – A.

Por lo tanto:

Firmo la presente para mayor constancia.

---

Dr. RIVER CHÁVEZ SANTOS  
ASESOR

**PAGINA DEL JURADO**

---

Dr. ROSAS CARRANZA GUEVARA  
**PRESIDENTE**

---

Mg. DENNIS BRAYAN BAYQUE TIMANÁ  
**SECRETARIO**

---

Dra. ROSA ISABEL BAZAN VALQUE  
**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

05



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-0

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"Enfoque de Género y su incidencia de la Gestión del Gobierno Regional Amazonas 2019"

presentada por el estudiante ( )/egresado (x) Jailit Ortiz Baca

de la Escuela Profesional de Administración de Empresas

con correo electrónico institucional jailitortizbaca@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 22 de febrero del 2021

Baigueter  
SECRETARIO

[Signature]  
VOCAL

[Signature]  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Secretaría General  
OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

### ANEXO 3-N

## ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 30 de abril del año 2021, siendo las 16:00 horas, el aspirante JAILIT ORTIZ BACA

defiende en sesión pública la Tesis titulada:  
ENFOQUE DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS 2019

para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas  
a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente : Dr Rosas Carranza Guevara  
Secretario : Mg Dennis Brayan Baique Timaná  
Vocal : Dra Rosa Isabel Bazan Valque

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado (  ) Desaprobado (  )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 17:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES: .....



## INDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS .....	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	v
PAGINA DEL JURADO.....	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD .....	vii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	viii
INDICE GENERAL .....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	x
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
2.1. Diseño de la investigación. ....	16
2.2. Población, muestra y muestreo. ....	16
2.3. Métodos.....	16
2.4. Técnicas e instrumentos. ....	17
2.5. Variables. ....	17
III. RESULTADOS. ....	19
3.1. Análisis de los documentos de gestión del gobierno Regional Amazonas. ....	19
3.2. Factores que inciden en la gestión organizacional en la sede administrativa del Gobierno Regional Amazonas desde el punto de vista de toma de decisiones. ....	21
3.3. Apreciación de los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas respecto a la Equidad de Género. ....	22
3.4. Matriz guía de entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas acerca de las políticas de enfoque de Género.....	28
3.5. Resultados de la entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas.....	29
3.6. Propuesta para establecer políticas de Enfoque de Género en la gestión del Gobierno Regional de Amazonas.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	56
V. CONCLUSIONES.....	59

VI. RECOMENDACIONES.....	60
VII. REFRENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
VIII. ANEXOS.....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	18
Tabla 2. Relación de Funcionarios entrevistados del Gobierno Regional Amazonas. ...	28
Tabla 3. Entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas. ....	29
Tabla 4. Análisis del marco normativo.....	38
Tabla 5. Propuesta para el Análisis del PEI.....	47
Tabla 6: Modelos de ordenanzas con enfoque de género.....	49
Tabla 7. Construcción de agendas de género participativas desde la gestión regional...	51
Tabla 8. Propuesta de Plan de Acción con enfoque de género.....	52
Tabla 9. Estructura de la Agenda de Género.....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura Organizacional del Gobierno regional de Amazonas. ....	20
Figura 2. Distribución por género del Consejo Regional de Amazonas.....	21
Figura 3. Distribución por género de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas.....	22
Figura 4. Distribución por género de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas. ....	22
Figura 5. Grado de Instrucción de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.....	23
Figura 6. Área de labores de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.....	24
Figura 7. Factores que determinan la diferencia de género para los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas. ....	24
Figura 8. Cantidad de varones y mujeres en el área de labores de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas. ....	25
Figura 9. Equidad en la toma de decisiones en las áreas de labores de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas. ....	26
Figura 10. Apreciación acerca de la existencia de políticas de equidad o enfoque de género de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.....	26
Figura 11. Apreciación acerca de las razones por las que no se implementan políticas de equidad o enfoque de género en el Gobierno Regional de Amazonas.....	27
Figura 12. Apreciación acerca de la responsabilidad de la Planificación en el Gobierno Regional de Amazonas. ....	28
Figura 13. Enfoque de Género en la Gestión Pública.....	44
Figura 14. Esquema para la elaboración de un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades.....	55

## RESUMEN

Los científicos sociales y los especialistas del desarrollo utilizan dos términos distintos para referirse a las diferencias biológicas y a aquellas construidas socialmente, éstos son sexo y género, respectivamente. Aun cuando ambos se relacionan con las diferencias entre mujeres y hombres, las nociones de género y sexo tienen connotaciones distintas. La presente investigación titulada: Enfoque de género y su incidencia de la gestión del Gobierno Regional Amazonas 2019, partió del objetivo de conocer como incide el enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas, el mismo que durante el estudio fue demostrada que el enfoque de género incide significativamente en la gestión. La investigación es de tipo descriptivo, con métodos inductivo y deductivo donde se utilizaron como técnicas las entrevistas, encuestas y análisis documentarios, los instrumentos fueron aplicadas en la sede del Gobierno Regional y en la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, dicho recojo fue de corte transversal. Dentro de los resultados se muestra el análisis de documentos de gestión, la opinión de los trabajadores del Gobierno Regional y la apreciación de los funcionarios, para en base a ello plantear estrategias de implementación de políticas con enfoque de género; finalmente como conclusión se asevera que existe una incidencia significativa del enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas.

**Palabras clave:** Enfoque de género, Gestión y Gobierno Regional.

## **ABSTRACT**

Social scientists and developmental specialists use two different terms to refer to biological and socially constructed differences, these are sex and gender, respectively. Although both are related to the differences between women and men, the notions of gender and sex have different connotations. The present investigation entitled: Gender approach and its incidence of the management of the Amazon Regional Government 2019, started from the objective of knowing how the gender approach affects the management of the Amazon Regional Government, the same that during the study it was demonstrated that the approach gender has a significant impact on management. The research is descriptive, with inductive and deductive methods where interviews, surveys and documentary analyzes were used as techniques, the instruments were applied at the headquarters of the Regional Government and in the Pro Amazonas Executing Unit, said collection was cross-sectional. Among the results, the analysis of management documents, the opinion of the workers of the Regional Government and the appreciation of the officials are shown, in order to establish strategies for the implementation of policies with a gender perspective; Finally, as a conclusion, it is asserted that there is a significant incidence of the gender approach in the management of the Amazon Regional Government.

**Keywords:** Gender approach, Management and Regional Government.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y, por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad que tiene de él. En la actualidad en el Perú aún existe discriminación hacia la mujer, puesto que de cada diez empleos uno es cubierto por una mujer, sin embargo, las políticas dicen que debe existir equidad entre hombres y mujeres. Por otro lado, el trabajo de la mujer es menos valorado aún existe mujeres que laboran en el hogar más de ocho horas al día y por un sueldo menor al mínimo, esta desigualdad ha hecho que en el Gobierno en los diversos niveles se preocupe por esta problemática por eso con esta investigación se pretende conocer cómo se encuentra esta problemática en los gobiernos regionales del Perú.

La presente investigación titulada: Enfoque de género y su incidencia de la gestión del Gobierno Regional Amazonas, 2019; tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia del enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas, 2020. Partiendo de la hipótesis: El enfoque de género tiene baja incidencia en la gestión del Gobierno Regional Amazonas, el cual fue contrastada a través del desarrollo de la misma. La tesis tiene como antecedentes estudios realizados por Acuña et al. (2017) quien plantea un modelo de Certificación Equidad de Género, donde se establecieron 78 requisitos del MCEG propuesto; lo cual al cumplirlos todos, la empresa puede certificar en equidad de género. Del mismo modo Arredondo (2017) en su tesis titulada Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga concluye que existe evidencia para afirmar que en la Municipalidad provincial de Huamanga, se presentan problemas y/o debilidades que limitan alcanzar la igualdad como objetivo de desarrollo sostenible, situación que impide reducir las brechas entre mujeres y hombres y por ende transformar las relaciones de género.

Dentro de la metodología utilizada se puede afirmar que el estudio se enmarca dentro de las investigaciones del tipo descriptivo transaccional y de corte transversal la población estuvo constituida por los trabajadores de la sede del Gobierno Regional Amazonas, además de la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, para recoger la información se utilizó como técnicas la encuesta, el análisis documentario y la entrevista además con sus respectivos instrumentos como son el cuestionario, la guía de observación y la guía de entrevistas. Dentro de los resultados obtenidos demuestran que en el Gobierno Regional de Amazonas la participación de la mujer es menor a la de los varones, reflejándose esto que a nivel de Gerencias Regionales todos estos puestos son ocupados por varones y a nivel de direcciones del total solo dos direcciones regionales son ocupados por una mujer que dirigen estos; por otro parte en la representación política existe la presencia de mujeres solamente a nivel de Consejeros Regional además que la toma de decisiones en el gobierno regional se da por parte de los varones.

## II. MATERIALES Y MÉTODOS.

### 2.1. Diseño de la investigación.

El diseño de contrastación se realizó a través de un análisis causa-efecto, el cual trata de explicar cuál es la causa que genera el enfoque de género en la gestión administrativa del Gobierno Regional Amazonas; Asimismo, se buscó conocer la manera en cómo incide el enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas:



EG: Enfoque de Género

CDV: Gestión del Gobierno Regional

### 2.2. Población, muestra y muestreo.

#### **Población:**

La Población estuvo constituida por la información estadística de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, los cuales están registrados en la Dirección Regional de Recursos Humanos.

La población asciende a 443 trabajadores entre locadores de servicio, contrato administrativo de servicios y Decreto Legislativo 276, además de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Pro Amazonas (Oficina de Recursos Humanos, 2020)

#### **Muestreo y muestra**

El muestreo que se realizó es un muestreo no probabilístico por conveniencia el mismo que fue seleccionada de acuerdo a los intereses de la investigadora y la disponibilidad de los encuestados

Muestra

La muestra lo constituyó el total de la población.

### 2.3. Métodos.

Los métodos que se utilizaron fueron los siguientes

a) Método empírico, que sirvió para el diagnóstico de la información, luego el procesamiento de la misma.



b) El método descriptivo- explicativo, sirvió para explicar la incidencia del enfoque de género en la Gestión del Gobierno Regional Amazonas.

c) El hipotético deductivo, sirvió para deducir la incidencia del enfoque de género en la gestión del Gobierno Regional Amazonas. El método hipotético-deductivo consiste en la observación del fenómeno estudiado, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos. (Andia, 2017)

#### **2.4. Técnicas e instrumentos.**

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron en el presente trabajo son los siguientes:

**La observación:** Esta técnica permitió percibir los hechos o fenómenos más relevantes que se estudiaron en el trabajo de campo. El instrumento que se utilizó fue: la ficha o guía de observación, la misma que sirvió para observar los documentos de gestión y las áreas donde se desempeñan las mujeres.

**La encuesta:** Es una técnica que se utilizó para determinar tendencias en el objeto de estudio. La misma que es un conjunto de preguntas dirigida a una muestra representativa de la población o instituciones con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. El instrumento que se utilizó fue: El cuestionario que se aplicó a los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional Amazonas.

**La entrevista:** Es una técnica de conversación entre dos o más personas, según la modalidad aplicada, que tiene propósitos investigativos y profesionales. Como instrumento se aplicó la guía de entrevista a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas.

#### **2.5. Variables.**

Variable 1: Enfoque de género

Variable 2: Gestión del Gobierno Regional

**Tabla 1. Operacionalización de variables.**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Técnicas e instr.</b>
Enfoque de Género	Diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan (Acurio y Romero, 2017)	Igualdad de oportunidades a varones y mujeres	Situación de igualdad.  Participación política y ciudadana de las mujeres.  Intereses estratégicos del genero	Porcentaje de varones y mujeres.  Cargos que ocupan las mujeres  Propuestas presentadas por mujeres	Obs. Guías de obs.
Gestión	Es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso. conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo (Chiavenato, 2014)	Administrar de forma eficaz y eficiente los recursos	Gestión de Recursos Humanos. Gestión Organizacional. Gestión de planificación y presupuesto	Número de planes. Cumplimiento de objetivos Cantidad de recursos asignados y ejecutados	Obs. Guías de obs.

### **III. RESULTADOS.**

#### **3.1. Análisis de los documentos de gestión del gobierno Regional Amazonas.**

##### **Planeación.**

##### **Misión.**

Promover el desarrollo social, económico y ambiental en el departamento de Amazonas de manera sostenible, competitiva, integral e igualitaria

##### **Análisis de la Misión.**

La misión del Gobierno Regional cuando manifiesta que busca promover el desarrollo social es muy amplio y genérico; pero si hablamos de enfoque de género esta política estaría inmerso en esta parte; por otro lado, la misión también habla de igualdad; entonces esta igualdad debería ser sin discriminación a las personas por su género y hasta por su opción sexual.

##### **Visión.**

Amazonas al 2021: es una sociedad multicultural, inclusiva, un destino turístico, generadora de energías limpias y con economía verde diversificada.

##### **Análisis de la Misión.**

En la visión al 2021 del Gobierno Regional habla acerca de las políticas inclusivas por lo que esta inclusión debería ser teniendo en cuenta el enfoque de género desde el punto de vista de igualdad en el trato, igualdad en las oportunidades, igualdad en las promociones y ascensos, e igualdad en la toma de decisiones. Algo que a la fecha no se está cumpliendo, debido a diversos factores como el político y el ambiental.

**ROF: Organigrama del Gobierno Regional Amazonas**



Fuente: Gobierno Regional Amazonas

Figura 1. Estructura Organizacional del Gobierno regional de Amazonas.

**Análisis del Organigrama.**

Si analizamos la estructura organizacional del Gobierno Regional de Amazonas, se aprecia que no existe ni a nivel de gerencia ni sub gerencia ni de dirección algún área que se encargue de la equidad de género; sin embargo la que debería asumir este rol es la Gerencia de Desarrollo Social y más específico la sub gerencia de Desarrollo Social e igualdad de oportunidades; esto a fin de buscar igualdad de oportunidades entre varones, mujeres y personas con otro orientación sexual; por otro lado se debe crear las condiciones la sede del Gobierno Regional a fin de permitir que las madres que tengan hijos en edad de lactancia puedan atenderlos en las instalaciones de la sede.

### 3.2. Factores que inciden en la gestión organizacional en la sede administrativa del Gobierno Regional Amazonas desde el punto de vista de toma de decisiones.

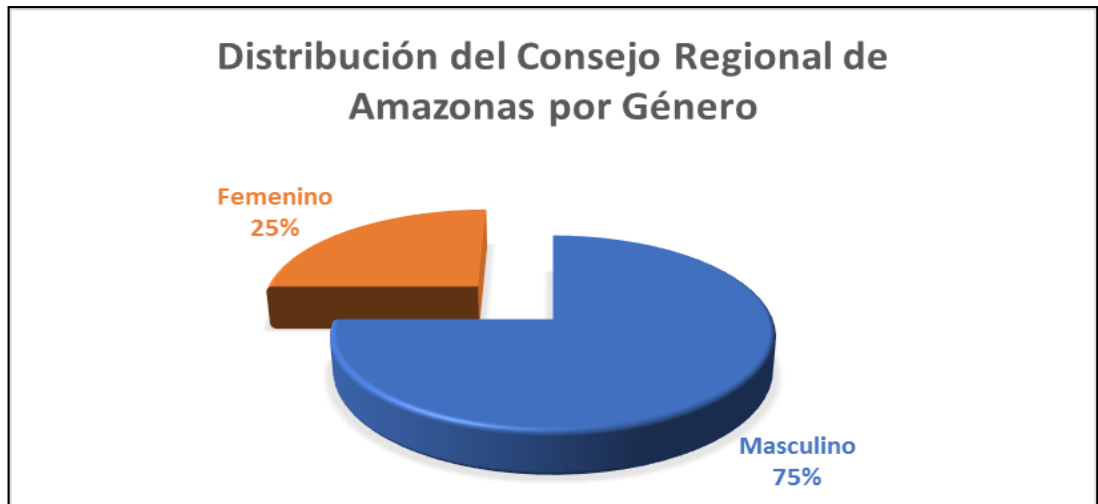


Figura 2. Distribución por género del Consejo Regional de Amazonas

Como se aprecia en la figura, la composición del Gobierno Regional Amazonas es: el 75 % de integrantes del Consejo lo constituyen consejero del género masculino y sólo el 25 % lo constituyen integrantes del género femenino. De lo afirmado se puede decir que el Consejo Regional Amazonas es un consejo con la mayoría de sus integrantes varones por lo que las mujeres carecen de representatividad a la hora de votar o tomar decisiones políticas en aspectos relacionados a su género; además se puede afirmar que la distribución está yendo contra la norma ya que esta establece que la representación del género en los Gobiernos Regionales, mínimo debería ser en un 30 %.



Figura 3. Distribución por género de los funcionarios del Gobierno Regional de Amazonas.

Como se aprecia en la figura del total de funcionarios que laboran en el Gobierno Regional Amazonas, el 93 % lo constituyen funcionarios del género masculino y solamente un 7 % lo constituyen funcionarios del género femenino; de lo expresado se puede decir que en lo que concierne a la administración del Gobierno Regional está en manos de los varones ya que dentro de los cargos gerenciales no existe una mujer que esté a cargo de una gerencia, y solo encontramos a las mujeres en el nivel de direcciones; cabe mencionar además que el nivel de dirección no es una Unidad Ejecutora, dependiendo de forma presupuestal de las Gerencias Regionales.

### 3.3. Apreciación de los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas respecto a la Equidad de Género.

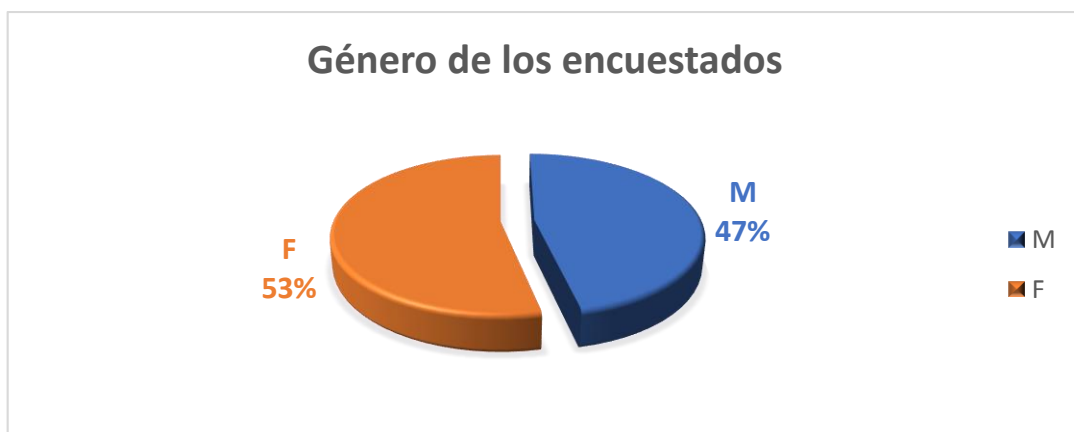


Figura 4. Distribución por género de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

Como se aprecia en la figura del total de trabajadores encuestados del Gobierno Regional Amazonas el 53 % correspondieron al género femenino y el 47 % correspondieron al género masculino. La distribución se hizo tratando de conocer la apreciación de forma equitativa tanto de los varones como de las mujeres, esto a fin de evitar que se sientan identificados con algún género y se pueda tener una opinión más objetiva ya que puede existir machistas o feministas.

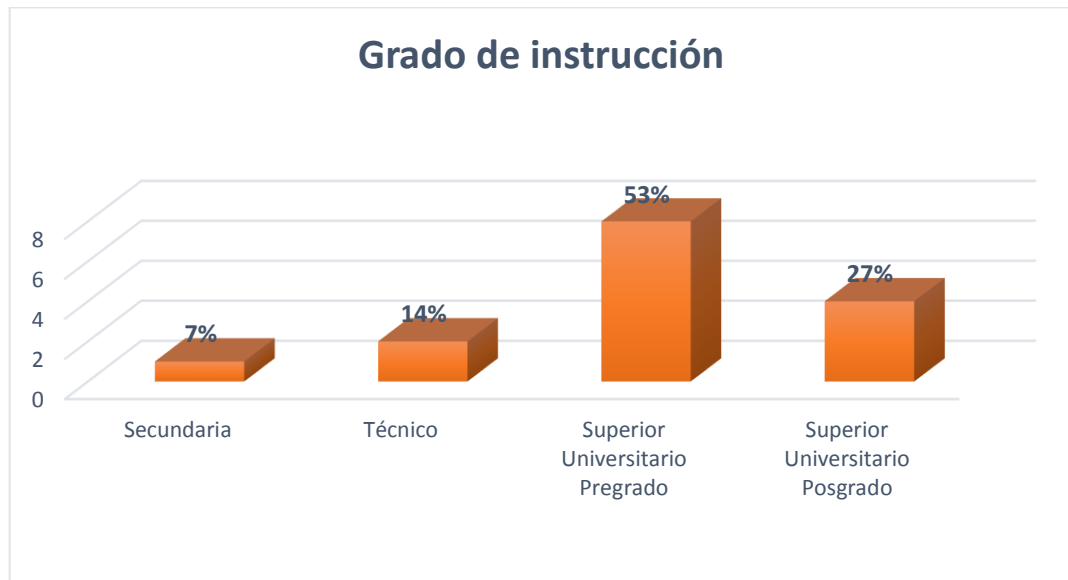


Figura 5. Grado de Instrucción de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

Como se aprecia en la figura, el 53 % de los encuestados tienen como grado de instrucción el nivel superior universitario pregrado, el 27 % tiene un nivel superior universitario post grado, el 14 % tiene nivel superior técnico y solamente un 7 % solo tienen nivel secundario. De lo expresado en la figura se deduce que los encuestados tienen un alto grado de formación académica, por lo que conocen a cerca del enfoque de género aseverando que las respuestas vertidas por estos trabajadores fueron a conciencia o conocimiento de causa.

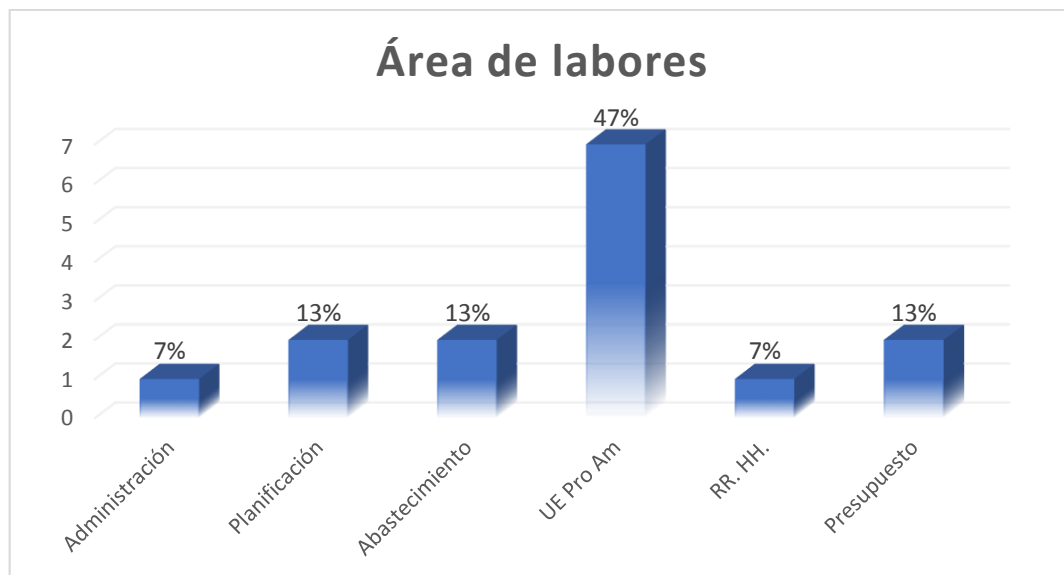


Figura 6. Área de labores de los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

Como se puede apreciar en la figura del total de encuestados el 47 % laboran en la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, un 13 % pertenecen al área de planificación, el 13 % de trabajadores pertenecen al área de Abastecimiento, un 13 % corresponden al área de Presupuesto, el 7 % correspondieron al área de Recursos Humanos y un 7% correspondieron al área de Administración. Cabe especificar que la mayoría de encuestados se hizo en la Unidad Ejecutora Pro Amazonas, debido a que el tiempo en que estas fueron aplicadas fue durante el estado de emergencia y muchos de los trabajadores se encontraban en su casa con trabajo remoto.

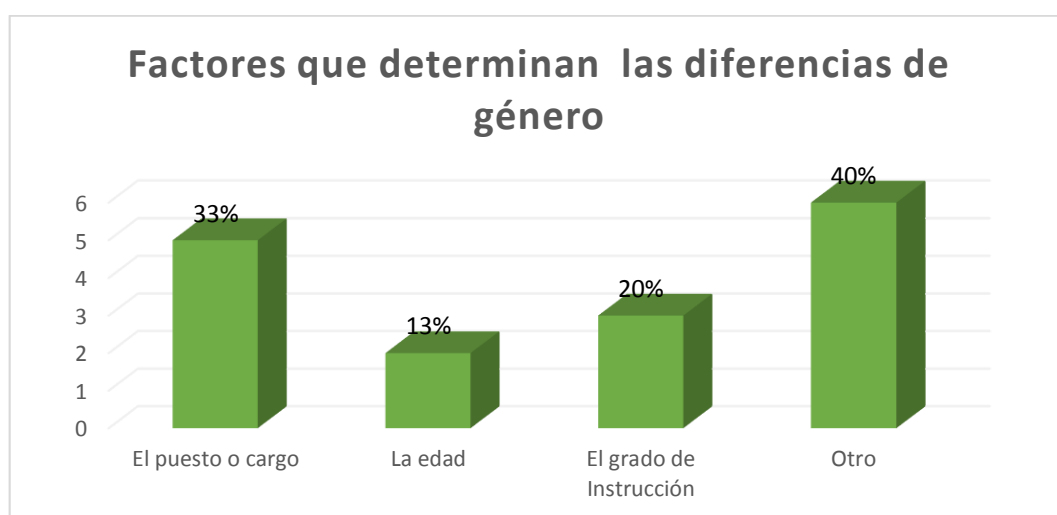


Figura 7. Factores que determinan la diferencia de género para los trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.



Como se muestra en la figura, de acuerdo a la apreciación de los trabajadores encuestados en el Gobierno Regional de Amazonas, las diferencias o desigualdades en el género se debe en un 33 % en el cargo que ocupan, el 20 % se aprecia en el grado de instrucción, el 13 % se aprecia en cuanto a la edad y el 40 % contestaron que esto se debe a otro factor como la crianza, la sociedad y el nivel de auto estima. De lo expresado se destaca que existe contraste con la figura 3 ya que esta muestra también que la mayoría de cargos directivos son ocupado por los varones; por otro lado, cuando aseveran acerca del grado de instrucción se refieren a que el mayor nivel de instrucción lo tienen los varones y respecto a la edad se puede decir que a mayor edad se hace mayor diferencia en la equidad de género.



Figura 8. Cantidad de varones y mujeres en el área de labores de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

De acuerdo a lo que expresa la figura y la apreciación de los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas para un 60 % existe la misma cantidad de trabajadores varones y mujeres en su área y para un 40 % no existe la misma cantidad de varones y mujeres en el área donde labora. De lo que se muestra se puede decir que la cantidad de varones y mujeres en las diferentes áreas estudiadas del Gobierno Regional Amazonas es equitativa; así mismo podemos decir que se contrasta con la información recogida del área de Recursos Humanos.



Figura 9. Equidad en la toma de decisiones en las áreas de labores de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

Como se aprecia en la figura en de la encuesta aplicada en las diferentes áreas de estudio del Gobierno Regional Amazonas, para un 73 %, las decisiones que se toma en su área de labores es de forma equitativa tanto para los varones como para las mujeres y para el 27 % las decisiones no se toman de forma equitativa entre los varones y las mujeres. De lo expresado inferimos que la mayor parte de los trabajadores opina que las decisiones en su área son tomadas de forma equitativa, consultada y sin discriminación.



Figura 10. Apreciación acerca de la existencia de políticas de equidad o enfoque de género de trabajadores encuestados del Gobierno Regional de Amazonas.

Los trabajadores del Gobierno Regional Amazonas en un 87 % manifiestan que no existe políticas de equidad de género y mucho menos con enfoque de género en su centro de labores y para un 13 % si existe políticas de enfoque de género. El 13 % que manifestaron que si existe este tipo de políticas mencionaron también que los trabajadores desconocían de estas políticas, pero que por norma el Estado está obligado a implementar este tipo de políticas y más aún los Gobiernos Regionales y Locales.

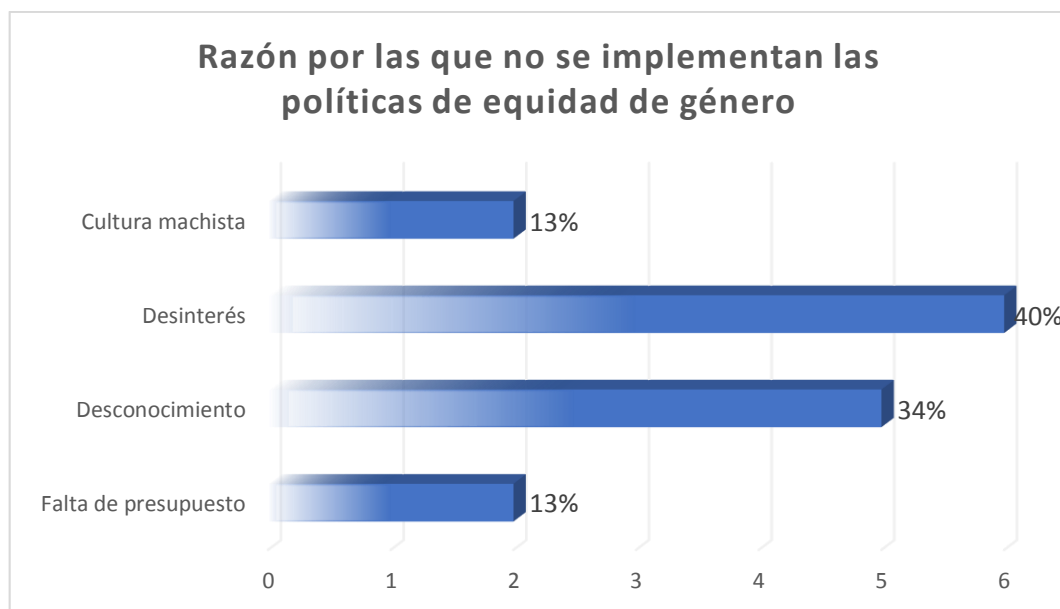


Figura 11. Apreciación acerca de las razones por las que no se implementan políticas de equidad o enfoque de género en el Gobierno Regional de Amazonas.

De acuerdo a lo que se muestra en la figura la razón por la que no se implementan las políticas de equidad de género o enfoque de género para un 40 % se debe al desinterés de los que administran el Gobierno Regional Amazonas, para un 34 % se debe al desconocimiento de tema de parte de los que administran y realizan la planificación en el Gobierno Regional Amazonas, para un 13 % se debe a que aún existe una cultura machista arraigada y para un 13 % se debe a la falta de presupuesto; este último principalmente a que no se genera reuniones ni talleres mucho menos eventos de confraternidad relacionado a la integración de los géneros.

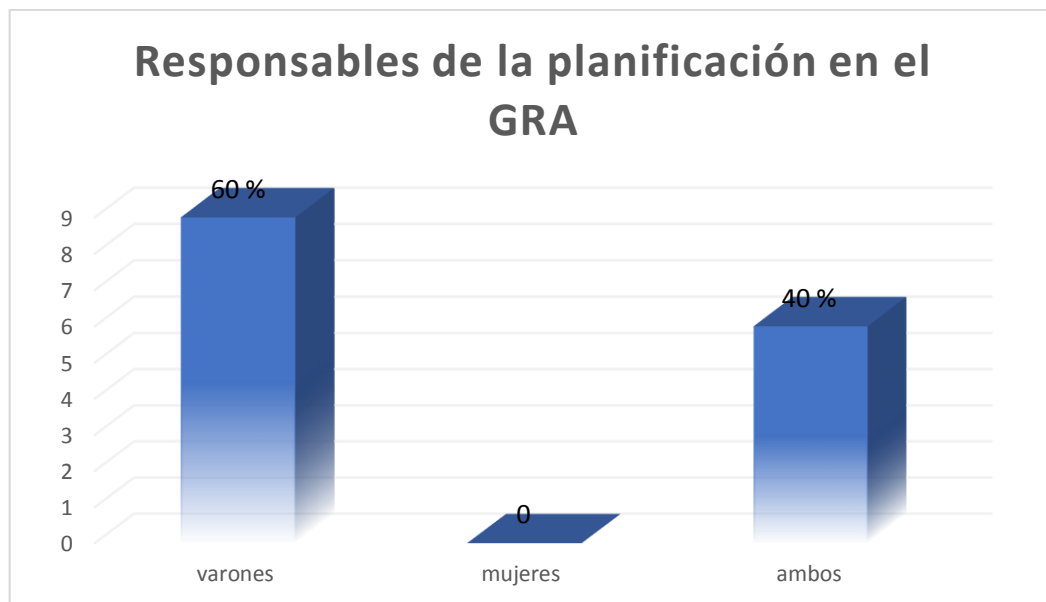


Figura 12. Apreciación acerca de la responsabilidad de la Planificación en el Gobierno Regional de Amazonas.

De acuerdo a lo que se aprecia en la figura el 60 % de los encuestados opinaron que el responsable de la planificación son los varones y para un 40% la responsabilidad de la planificación del Gobierno Regional Amazonas son ambos géneros; sin embargo, las mujeres no son responsables de la planificación según lo muestra la figura. Lo que se deduce es que las mujeres aun no toman protagonismo en la elaboración de planes del gobierno regional Amazonas; contrastándose además lo dicho con la información de los funcionarios que muestra al responsable del área de planificación y presupuesto a un varón.

### 3.4. Matriz guía de entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas acerca de las políticas de enfoque de Género.

Tabla 2. Relación de Funcionarios entrevistados del Gobierno Regional Amazonas.

N°	Nombre	Género	Edad	Profesión	Cargo
01	Carlos Canelo Dávila	M	50	Biólogo	Gerente Regional de Desarrollo Social

02	Robert Wagner Ocadio Acosta	M	51	Economista	Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto.
03	Gisela Orozco Silva	F	38	Licenciada en Turismo	Directora Regional de Comercio Exterior y Turismo
04	Keith Bratner Collazos Silva	M	41	Ingeniero Agro Industrial	Jefe de Planificación y Presupuesto Pro Amazonas
05	Pedro Huamán Soplín	M	60	Contador Público	Director Regional de Administración

Fuente: Dirección General de Recursos Humanos GRA

### 3.5. Resultados de la entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas.

**Tabla 3. Entrevista realizada a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas.**

Pregunta	Respuesta
1. ¿Qué es para usted enfoque de género?	Enfoque de género es orientar las acciones en beneficio de los varones y mujeres por igual, de tal forma que no exista discriminación ni favoritismo (1)  El enfoque de género es un instrumento que busca hacer que los varones y las mujeres tengan las mismas oportunidades (2)

	<p>Definir los roles de los varones y las mujeres en la sociedad, y tratando de que cumplan las diferentes actividades de manera igualitaria (3)</p> <p>Es tener en cuenta factores que hacen las diferencias en el trato y en roles de mujeres cuidado que estas brechas no sean muy amplias, más por el contrario dando igualdad de oportunidades, tanto a los varones como a las mujeres y evitando las ventajas o desventajas bajo este precepto (4)</p> <p>Enfoque de género es la igualdad que debe haber entre los varones y mujeres, con las mismas oportunidades laborales, de reconocimiento y con los mismos salarios y beneficios laborales (5)</p>
<p>2. ¿Cuál es el área responsable de implementar las políticas de enfoque de género en el Gobierno Regional Amazonas?</p>	<p>La Gerencia de Desarrollo Social; sin embargo, también es una responsabilidad política a nivel de Consejo Regional (1)</p> <p>El área responsable debería ser La Gerencia de Desarrollo Social, sin embargo, en todas las áreas del Gobierno Regional se debe de adoptar estas políticas inclusivas (2)</p> <p>La Gerencia de Desarrollo Social, especialmente el área de igualdad de oportunidades (3)</p> <p>Existe una sub Gerencia de Igualdad de Oportunidades que depende de la Gerencia de Desarrollo Social (4)</p> <p>El área responsable debería ser la Gerencia de Desarrollo Social y las demás áreas del gobierno regional (5)</p>
<p>3. ¿Conoce las normas nacionales, regionales o</p>	<p>Si existen normas a nivel nacional sobre enfoque de género el mismo que es implementado a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (1)</p>

<p>provinciales en materia de enfoque de género?</p>	<p>Las normas nacionales están amparadas por ley, ya que el Estado busca proteger a la mujer de toda forma de desigualdad, sin embargo, a nivel regional y provincial aún no se implementan ordenanzas o directivas que reglamenten este tipo de acciones (2)</p> <p>En cuanto a las normas nacionales sé que existen pero que aún no se implementan y en cuanto a las normas regionales y locales o provinciales no existen (3)</p> <p>Existe un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, el mismo que ha sido elaborado el 2012, pero no se implementan acciones y mucho menos existen trabajos específicamente en enfoque de género (4)</p> <p>Exactamente no conozco el número de ley, pero sí sé que existen normas a nivel nacional, pero regional y provincial no existe (5)</p>
<p>4. ¿La igualdad de género y la igualdad de oportunidades es lo mismo?</p>	<p>No la igualdad de género está referido al varón y la mujer, mientras que la igualdad de oportunidades es más amplia (1)</p> <p>La igualdad de género está dentro de la igualdad de oportunidades, ya que cuando hablamos de igualdad de oportunidades hablamos de igualdad de derecho y sin discriminación alguna (2)</p> <p>No es lo mismo ya que la igualdad de género se refiere a la igualdad que debe haber entre varones y mujeres; en cambio la igualdad de oportunidades se refiere a que todos debemos ser tratados por igual sin discriminación de credo, raza, género y condición social (3)</p> <p>No es lo mismo, igualdad de género es más específico al varón y a la mujer y oportunidades es más amplio que</p>

	<p>involucra a todos los seres humanos en la misma condición (4)</p> <p>La igualdad de género se refiere a los varones y las mujeres, y la igualdad de oportunidades se refiere a la igualdad sin discriminar por el aspecto físico, condición social, raza u otros aspectos (5)</p>
<p>5. ¿Las mujeres tienen las mismas actitudes y competencias que los hombres para ocupar cargos de confianza?</p>	<p>En estos tiempos las mujeres están cobrando protagonismo y esto se debe debido a las actitudes y competencias que tienen (1)</p> <p>Creo que en el siglo XXI hablar de diferencia de competencias no tiene sentido, debido a que existe las mismas oportunidades de formación por ello tanto las mujeres como los varones desarrollan las mismas competencias (2)</p> <p>Si las mujeres estamos demostrando que estamos preparadas para liderar y dirigir las instituciones, sin embargo; nuestros representantes aun no lo entienden de esa manera (3)</p> <p>No tienen iguales actitudes puesto que su propia naturaleza les ha hecho ser mujeres y tener diferentes necesidades, pero si tienen capacidades que les hacen competentes, y en el Gobierno Regional aún no se tiene en cuenta esto (4)</p> <p>Si las mujeres tienen las mismas competencias y estas dependen de la formación académica, experiencia y la actitud (5)</p>
<p>6. ¿Ha recibido capacitación en temas de género y enfoque de género?</p>	<p>Sí, pero por parte de otras instituciones; sin embargo, esto se debe de hacer en todas las instituciones públicas (1)</p>



	<p>No he recibido, pero sería bueno que se implementen este tipo de actividades de capacitación para tener claro la definición de algunos términos y conceptos (2)</p> <p>No hemos recibido este tipo de capacitaciones por parte de la institución, pero si nos enteramos de ese tema a través de los medios de comunicación y del internet (3)</p> <p>Por parte del Gobierno Regional no he recibido este tipo de capacitación, pero como formación profesional si en los estudios de maestría; por otro lado, en un anterior trabajo si he recibido una charla a través de un proyecto del Fondo Ítalo Peruano y la Municipalidad Distrital de Balsas (4)</p> <p>No he recibido, sin embargo, se debería promover este tipo de capacitación, ya que hay que ser conscientes de la importancia de los varones y las mujeres (5)</p>
<p>7. ¿Cuenta el Gobierno Regional Amazonas con lactario y cuna?</p>	<p>No cuenta, pero sí debería contar con este ya que son muchas las madres que trabajan en esta institución. (1)</p> <p>No cuenta con este importante ambiente, sin embargo, se está formulando un proyecto de esta índole para beneficiar a todas las madres trabajadoras de la sede del Gobierno Regional de Amazonas (2)</p> <p>No cuenta aún: sin embargo, existe un proyecto que se encuentra a nivel de perfil para la implementación de un lactario y una cuna (3)</p> <p>Tienen implementado, pero no está operativo y además no le dan uso, así mismo no se i los equipos e implementos son necesarios para su funcionamiento (4)</p> <p>No existe ya que a las madres que están dando de lactar se les asigna un beneficio de tolerancia a la hora de entrada al centro de labores (5)</p>

<p>8. ¿Ha oído hablar del lenguaje inclusivo, lo aplica?</p>	<p>Si he oído hablar de lenguaje inclusivo, sin embargo, es poco aplicado en nuestra sociedad debido a los patrones machistas que existen (1)</p> <p>Si he oído, sin embargo, es poco utilizado, esto se debe principalmente por el desconocimiento y el mal hábito de hablar las cosas en género masculino (2)</p> <p>Si he escuchado hablar de este tipo de lenguaje, pero nuestra sociedad aún no está preparada para este tipo de lenguaje (3)</p> <p>Sí, pero se aplica en pocas ocasiones solo en ceremonias y otros eventos; sin embargo, no estoy de acuerdo con este tipo de lenguaje ya que induce a marcar diferencias y atenta contra la RAE, ya que hay palabras que esta normado que son de género masculino y femenino para los diferentes sexos (4)</p> <p>Si pero no se aplica, ya que falta de costumbre a la hora de hablar o escribir (4)</p>
<p>9. ¿Se otorgan licencias por enfermedad de familiares directos y paternidad?</p>	<p>Si se otorgan ya que es su derecho de los trabajadores; sin embargo, algunos no hacen uso por desconocimiento y otros debido la propia cultura machista que aún existe (1)</p> <p>Si esta normado y se otorga, sin embargo, algunos no hacen uso de esto, unos por desconocimiento y otros por su formación machista o feminista (2)</p> <p>Si se está otorgando este tipo de licencias, ya que existen normas que respaldan ello, y en esta se establece que los padres tienen derecho a licencia con goce por concepto de paternidad por un espacio de diez días hábiles. (3)</p>

	<p>Si porque esta normado, pero no he visto casos en el Gobierno Regional Amazonas ya que existen cierto clichés o prejuicios sociales (4)</p> <p>Si se otorga este tipo de licencias ya que las enfermedades no son previstas, sin embargo, hay que hacerle sentir bien a los colaboradores o trabajadores (5)</p>
<p>10.¿Existe flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar?</p>	<p>Si, a las madres que tienen hijos menores en edad de lactancia se les da una hora de tolerancia en el horario de ingreso, tanto en la mañana como en la tarde (1)</p> <p>Si, existe esto es de una hora de acuerdo a lo establecido por ley (2)</p> <p>La tolerancia de ingreso para todos los trabajadores es de hasta diez minutos; pero también hay también tolerancia de hasta una hora para aquellas madres que se encuentren dando de lactar (3)</p> <p>No hay tolerancia, y esto se debe al desconocimiento tanto de los funcionarios como de los mismos trabajadores que no hacen prevalecer sus derechos (4)</p> <p>Si se les está dando una hora de tolerancia, tanto en el ingreso de la mañana como en la tarde (5)</p>

### **Interpretación de la Entrevista.**

**Pregunta 1:** Casi todos los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, tienen un conocimiento genérico de lo que significa el enfoque de género, esto se refleja en sus respuestas donde todos aseveran que el tema está relacionado en la asignación de roles de las mujeres y de los varones, tratando de que no existan diferencias sustanciales entre estos, más el por el contrario en que debe existir igualdad de oportunidades.

**Pregunta 2:** Todos los funcionarios entrevistados coinciden que el área responsable es la Gerencia de Desarrollo Social; sin embargo, desconocen que exista una Sub

Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades. Por otro lado, casi todos desconocen que exista un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades y las acciones que se está tomando para la implementación de este plan.

**Pregunta 3:** La mayoría de funcionarios mencionaron que solo conocen que existen normas nacionales a cerca del enfoque de género propiamente dicho, pero que a nivel regional y provincial no cuentan con este tipo de normas que permitan que exista una equidad en el trato para los varones y las mujeres; por otro lado, hicieron mención que sería bueno que el Gobierno Regional Amazonas considere como parte de su política el enfoque de género, pero no solo a nivel de norma sino también se implemente como parte de su infraestructura y otros aspectos más.

**Pregunta 4:** Todos contestaron que no es lo mismo la igualdad de género con la igualdad de oportunidades, mencionando que la igualdad de género se refiere al trato y consideraciones que debe de existir entre varones y mujeres, y que la igualdad de oportunidades está referido a la igualdad que debe haber por el simple hecho de ser humano, sin distinción de raza, credo, religión u otra razón social que les discrimine; y que todos deberían tener acceso a las mismas oportunidades y beneficios.

**Pregunta 5:** En su mayoría las respuestas coinciden en que las mujeres tienen las mismas capacidades que los varones; por tanto, deberían tener las mismas oportunidades; pero que por razones de aún una alta cultura machista a nivel de personas encargadas de la administración pública del Gobierno Regional esto aún no se refleja en la actual gestión.

**Pregunta 6:** Todos los funcionarios encuestados del Gobierno Regional Amazonas, contestaron que no han recibido capacitación referida a enfoque de género u algún tema relacionado; por lo que se demuestra el poco interés que tienen los administradores del Gobierno Regional en temas que guarden relación con el enfoque de género; más bien existen otras instituciones que le dan mayor importancia a este tema como lo han manifestado los funcionarios del Gobierno Regional.

**Pregunta 7:** De acuerdo a lo que manifiestan alguno de los funcionarios el Gobierno Regional no cuenta con este tipo de servicio para sus trabajadoras, otros manifiestan que está en proceso de implementación y otros que cuentan pero que no hacen uso de este ambiente o espacio; esto nos conlleva aseverar que los trabajadores y funcionarios desconocen de este servicio más por el contrario consideran como algo

innecesario en los ambientes ya que si existe no cuenta con las condiciones necesarias para atender a las madres gestantes o a los infantes.

**Pregunta 8:** Referente al lenguaje inclusivo la mayoría de funcionarios ha oído hablar de ello; sin embargo algunos están de acuerdo con este tema, otros desconocen el significado y otros están en desacuerdo; pero en la gran mayoría mencionan que no se utiliza mucho estos términos y que son solamente en ceremonias o actos protocolares donde se hace uso de este lenguaje; por otro lado se hace hincapié que si se habla de lenguaje inclusivo no solo debería de ser para demostrar igualdad de género sino también para demostrar igualdad de todas las personas excluidas o vulnerables.

**Pregunta 9:** La gran mayoría de funcionarios contestaron que si se otorga licencias por concepto de enfermedad de familiares directos o enfermedad ya que esto esta normado de acuerdo a ley; sin embargo, en el caso de paternidad no hacen uso de sus diez días de licencia debido a los prejuicios sociales que aún existen en la institución.

**Pregunta 10:** Todos los funcionarios entrevistados manifestaron que si se tolera en la hora de ingreso ya que de acuerdo a la norma de carácter nacional se considera una hora de tolerancia para las madres que se encuentren en periodo de lactancia por lo que el Gobierno Regional por ser una entidad del estado debe acatar esta norma.

### **3.6. Propuesta para establecer políticas de Enfoque de Género en la gestión del Gobierno Regional de Amazonas.**

Toda política o acción gubernamental tiene impactos diferenciados en hombres y mujeres. La perspectiva de género busca entender las diferencias socialmente construidas entre hombres y mujeres e incorporarlas en el diseño de las políticas, programas, proyectos y presupuestos gubernamentales para la superación de las inequidades.

Así que el principio de la equidad de género busca asegurar que las políticas y los programas gubernamentales beneficien de manera equitativa a las mujeres y a los hombres, a los niños y a las niñas, e implica que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las personas no dependan de sí se nació en un cuerpo de hombre o en un cuerpo de mujer.

**Marco normativo nacional e internacional en torno a los derechos de las mujeres y la equidad de género.**

A continuación, presentamos diversas normas y políticas nacionales e internacionales referidas a los derechos de la mujer y la equidad de género.

**Tabla 4. Análisis del marco normativo.**

<b>Políticas</b>	<b>Referencias</b>
Compromisos Internacionales	<p>La conferencia Mundial sobre los derechos humanos, declaración y programa de acción de Viena, en 1993.</p> <p>El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre población y desarrollo realizada en el Cairo, Egipto en 1994.</p> <p>La Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social realizada en Copenhague, Dinamarca en 1994.</p> <p>La Convención Interamericana para prevenir, erradicar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres realizada en Belén do Pará, en Brasil en 1994.</p> <p>La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, China en 1995.</p> <p>Los Objetivos del Milenio.</p>
Constitución Política del Perú	<p><b>Artículo 2, Inciso 2:</b></p> <p>“Toda persona tienen derecho a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.”</p> <p>La Constitución Política señala que la persona humana, así como el respeto a su dignidad, son el fin de la Sociedad y el</p>

	Estado, reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y como consecuencia la no discriminación por motivo de sexo.
Acuerdo Nacional	<p><b>Décimo Primera Política de Estado</b></p> <p>Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin discriminación:</p> <p>(...) Con este objetivo el estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialoguen y concreten con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños y niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.</p>
Ley N° 27779 Ley Orgánica que modifica la organización y funciones de los ministerios (2001)	En el artículo 2 señala que el MIMDES formula, aprueba, ejecuta y supervisa las políticas de mujer y desarrollo social promoviendo la equidad de género, es decir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

<p>Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (2002) modificada por Ley N° 27902 (2003)</p>	<p><b>Artículo 191:</b>  Art. Reformado mediante Ley N° 27680 (publicada el 7 de marzo del 2002)  “La ley establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género, comunidades nativas y pueblos originarios en los Consejos regionales. Igual tratamiento se aplica para los Consejos Municipales”.</p>
<p>Ley N° 26859 Ley Orgánica de Elecciones, modificada por Ley N° 27387 (2000)</p>	<p>Establece que en las listas de candidatos al Congreso debe haber no menos del 30% de varones o mujeres.</p>
<p>Ley N° 26864 Ley de Elecciones Municipales (1997)</p>	<p>Establece que las listas de candidatos deben estar conformadas por no menos de 25% de mujeres o varones. En el año 2001 esta cuota se incrementa a 30% o más para acceder al Congreso, y un mínimo de 15% de representantes de comunidades nativas y pueblos originarios.</p>
<p>Ley N° 27683 Ley de Elecciones Regionales (2002)</p>	<p>Establece que las listas de candidatos deben estar conformadas por no menos de un treinta por ciento (30%) de hombres o mujeres.</p>
<p>Ley N° 28094 Ley de Partidos Políticos (2003)</p>	<p>Establece que en las listas de candidatos para cargos de dirección del partido político así como para los candidatos a cargos de elección popular, el número de mujeres y hombres no puede ser inferior al treinta por ciento (30%) del total de candidatos.</p>



<p>Ley N° 27558 Ley de Fomento de la Educación de las niñas y adolescentes rurales (2001)</p>	<p>En los Artículos 8, 12, 25 y 27 prevén los objetivos y acciones de implementación de la equidad de género en la educación rural.</p>
<p>Ley N° 28044 Ley General de Educación (2003)</p>	<p>Artículo 18°. Medidas de equidad</p> <p>Con el fin de garantizar la equidad en la educación, las autoridades educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias:</p> <p>a) Ejecutan políticas compensatorias de acción positiva para compensar las desigualdades de aquellos sectores de la población que lo necesiten.</p> <p>b) Elaboran y ejecutan proyectos educativos que incluyan objetivos, estrategias, acciones y recursos tendientes a revertir situaciones de desigualdad y/o inequidad por motivo de origen, etnias, género, idioma, religión, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.</p>
<p>DS 006-97-JUS Texto Único Ordenado de la Ley N° 26260 (1997)</p>	<p>Reconoce a la violencia familiar como un problema social que requiere de la intervención del Estado y de la sociedad a través de sus diferentes estamentos. Define la violencia familiar, sus actores y establece los mecanismos de denuncia de estos hechos.</p>
<p>Ley N° 28720 Ley que modifica los artículos 20 y 21 del Código Civil (2006)</p>	<p>Artículo 1.- Modificación de los artículos 20, 21 del Código Civil. Modifíquense los artículos 20 y 21 del Código Civil, con el siguiente tenor:</p> <p>Artículo 20.- Apellidos del hijo.</p> <p>Al hijo le corresponde el primer apellido del padre y el primero de la madre.</p>

	<p>Artículo 21.- Inscripción del nacimiento.</p> <p>Cuando el padre o la madre efectúen separadamente la inscripción del nacimiento del hijo nacido fuera del vínculo matrimonial, podrá revelar el nombre de la persona con quien lo hubiera tenido. En ese supuesto, el hijo llevará el apellido del padre o de la madre que lo inscribió, así como del presunto progenitor, en este último caso no establece vínculo de filiación.</p> <p>Luego de la inscripción, dentro de los treinta (30) días, el registrador, bajo responsabilidad, pondrá en conocimiento del presunto progenitor tal hecho, de conformidad con el reglamento.</p> <p>Cuando la madre no revele la identidad del padre, podrá inscribir a su hijo(a) con sus apellidos.</p>
<p>DS 009-2005- MIMDES (2005) Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades (2006-2010)</p>	<p>Lineamiento 1</p> <p>Institucionalizar y transversalizar la equidad de género, es decir, la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en las políticas, planes nacionales y prácticos del Estado.</p> <p>Lineamiento 2</p> <p>Promover en la sociedad la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y varones, para garantizar el derecho a la no discriminación hacia las mujeres.</p> <p>Lineamiento 3</p> <p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos sociales y culturales para las mujeres.</p> <p>Lineamiento 4</p> <p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres.</p>

	<p>Lineamiento 5</p> <p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles y políticos de las mujeres y el acceso equitativo a instancias de poder y toma de decisiones.</p>
--	---

### **Incorporación del enfoque de género en la gestión pública**

Incorporar el enfoque de género en la gestión pública implica que los Gobiernos Regionales y Locales lo vean de manera transversal en la gestión interna, teniendo en cuenta la estructura e instrumentos que rigen la municipalidad y el gobierno regional.

Es por ello que se torna necesario mirar la estructura interna para entender el funcionamiento de la gestión pública, la cual debe responder a las estrategias de desarrollo local o regional. Una barrera para promover este desarrollo ha sido que los cambios normativos en el marco del proceso de descentralización, no se han dado de forma paralela a los cambios de la estructura interna. En ese sentido el enfoque de género debería estar de manera evidente en el organigrama funcional, de modo que pueda institucionalizarse dentro de un gobierno local o regional, y se puedan adaptar políticas públicas con enfoque de género.

Veamos un esquema que incorpora el enfoque de género en la gestión pública:

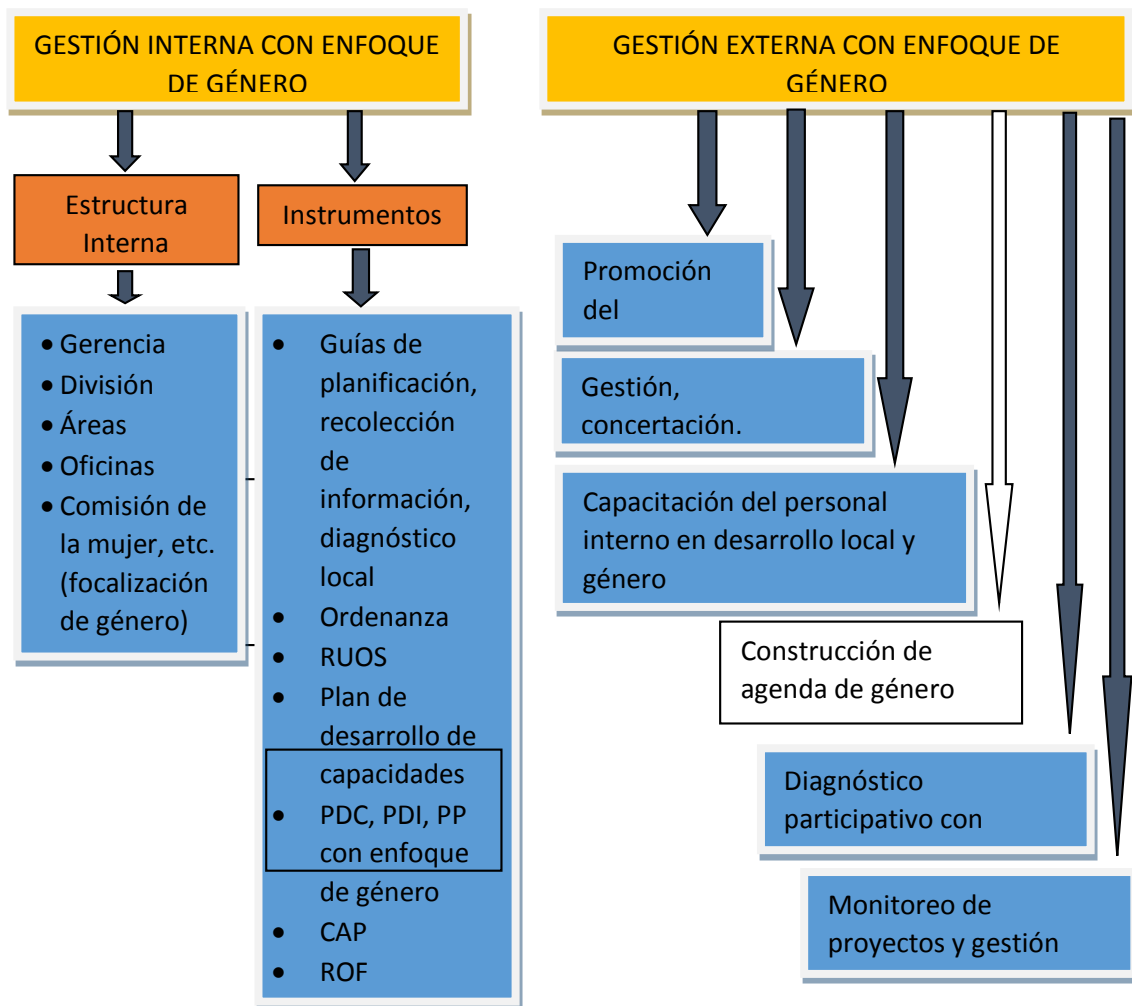


Figura 13. Enfoque de Género en la Gestión Pública.

### ¿Qué es un proceso de desarrollo concertado?

La población a través de sus organizaciones participa en la toma de decisiones sobre el rumbo que debe tener el desarrollo y aporta en la decisión sobre el presupuesto. Se presenta como una oportunidad para adoptar políticas públicas con enfoque de género, ya que las y los ciudadanos pueden aportar señalando las principales problemáticas y propuestas en torno a la agenda de género, entre otros temas. Bajo este esquema desde hace 5 años se vienen aplicando los procesos participativos para la elaboración de planes de desarrollo y presupuestos, los cuales brindan un espacio para trabajar el enfoque de género.

Estos procesos requieren de lineamientos esenciales de gestión colectiva, que se expresan fundamentalmente en Planes Concertados y Presupuestos Participativos. Uno de los retos de las autoridades regionales y locales, así como de las

organizaciones sociales de hombres y mujeres, es el de perfeccionar ambos instrumentos, de modo que sean efectivamente sustentos de la gestión de esas autoridades. Entonces, hablar de procesos de desarrollo con “enfoque de género” significa:

- Abrir la propia mirada hacia el significado de ser hombre y/o mujer en una sociedad.
- Percibir tanto a hombres como a mujeres en un contexto privado y público, social, político y cultural, comprendiendo la complejidad de sus articulaciones sociales.
- Preguntar por las condiciones de vida de hombres y mujeres, su posición, sus necesidades y potenciales comunes y específicos, para entender mejor.
- Resaltar el derecho de hombres y mujeres de representar, opinar, tomar iniciativas y decisiones y ser protagonistas del desarrollo humano de manera igualitaria.
- Actuar más específicamente en la búsqueda de beneficios equitativos para hombres y mujeres en el contexto de los principios de la democracia y los derechos humanos.
- Apoyar activamente la equidad entre hombres y mujeres.

### **¿Qué implica incorporar el enfoque de género en los procesos de desarrollo concertado?**

El enfoque de género contribuye a desarrollar una nueva visión de la gestión pública y una nueva cultura en la relación del Estado y la sociedad civil, por lo tanto, reorienta el desarrollo institucional, su estructura y su accionar. Esta nueva forma de gestión permite:

- a) Dar calidad, mejorar el desempeño y facilitar el buen gobierno.
- b) Facilitar una nueva forma de pensar y atender los problemas, las necesidades y demandas, los procesos sociales y los objetivos del desarrollo.
- c) Mirar a las mujeres como ciudadanas, sujetas de derechos y actoras del desarrollo; y no pasibles de protección desde un enfoque solamente asistencial.
- d) Incorporar políticas inclusivas reconociendo la diversidad social, y por tanto la diversidad de intereses de hombres y mujeres, así como de agendas marcadas

por aspectos generacionales, culturales, idiomáticos, territoriales, socioeconómicos y de agrupaciones étnicas.

e) Cuestionar y transformar las relaciones de poder entre la autoridad local y la sociedad civil que distancian la posibilidad de diálogo y la incorporación de actores que históricamente han sido excluidos y marginados.

f) Enriquecer el diagnóstico de la realidad local, permitiendo distinguir problemáticas y potencialidades específicas entre hombre y mujeres, ampliando la comprensión de las autoridades.

g) Construir una metodología de trabajo participativa a favor de la equidad de género.

### **Instrumentos de gestión útiles para promover la equidad de género desde el Gobierno Regional**

- El Plan Estratégico Institucional
- La Estructura Institucional: instancias políticas y ejecutivas
- La Normatividad

#### **a) El Plan Estratégico Institucional (PEI)**

Es uno de los instrumentos de gestión más importantes para los gobiernos locales y regionales. En él se plasma la apuesta de desarrollo y modernización institucional que se quiere lograr, para responder a los retos y objetivos del desarrollo concertado. Es decir, qué queremos lograr como institución, con una determinada misión y visión a largo plazo.

Algunos ejes que pueden tomarse en cuenta para elaborar el Plan Estratégico Institucional son:

- Estructura y organización.
- Normatividad y políticas institucionales.
- Desempeño de las autoridades políticas y el personal Dinámica de funcionamiento y procedimientos Comunicación interna y externa.
- Dinámica de toma de decisiones.
- Políticas de desarrollo económico.
- Políticas sociales y orientadas a la equidad de género.
- Sistema y procesos de participación ciudadana.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Servicios que se brinda.

- Desarrollo de capacidades.
- Economía y finanzas.
- Producción de información y conocimiento.
- Infraestructura y tecnología.
- Monitoreo y evaluación de la gestión.

Tomando en cuenta los ejes propuestos, te brindamos algunos ejemplos de preguntas que nos pueden ayudar a evaluar una gestión desde un enfoque de género:

**Tabla 5. Propuesta para el Análisis del PEI.**

Eje	Preguntas
Estructura y organización	¿Cuántas autoridades hombres y mujeres gobiernan? ¿Cuántos hombres y mujeres trabajan en la institución? ¿Qué cargos ocupan las mujeres y los hombres en la institución? ¿Se capacita a hombres y mujeres trabajadores por igual? ¿Se promueven a las mujeres para que ocupen cargos directivos en la institución?
Normatividad y políticas institucionales	¿Las normas favorecen el respeto a los derechos de mujeres y hombres, en atención a sus condiciones particulares? ¿Cómo participan los hombres y las mujeres en la toma de decisiones de la institución? ¿Se cuenta con políticas, normas, servicios que promueven la equidad de género? ¿La institución cuenta con medidas de afirmación positiva para favorecer una mejor y mayor participación ciudadana de las mujeres y jóvenes?
Dinámica de funcionamiento	¿La institución está pensada para favorecer el acceso de las mujeres y varones a los servicios? ¿Cuándo se toman las decisiones se considera si afecta positiva o negativamente a la equidad de género?

Comunicación interna y externa	¿Los espacios y medios de comunicación que se emplean generan la participación de hombres y mujeres por igual?
Transparencia y rendición de cuentas	¿Los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas convocan a mujeres y hombres? ¿Se dan a conocer los procedimientos para que las mujeres y hombres soliciten información pública? ¿El uso de la tecnología es amigable para las mujeres?
Presupuesto	¿La estructura presupuestal prioriza inversión en desarrollo social, de capacidades, de recursos, promoción de derechos de sectores con mayores niveles de vulnerabilidad?
Producción de información y conocimiento	¿El sistema de monitoreo cuenta con indicadores de género al nivel de resultados y objetivos institucionales? ¿Están presentes estos indicadores en el Plan de Desarrollo Concertado?

#### **b) La Estructura Institucional: instancias políticas y ejecutivas**

Aportar desde la gestión regional a la equidad de género, supone también revisar la estructura de la institución y crear, de ser necesario, nuevas instancias políticas y ejecutivas o fortalecer las ya existentes.

La experiencia en el ámbito local ha demostrado, que donde se han creado instancias políticas e instancias ejecutivas específicas para atender las problemáticas de género, se han dado avances mayores y más sostenidos, que en los casos donde se ha intentado ver el tema de manera transversal en el conjunto de la gestión. Veamos en qué consisten ambas instancias:

**Instancias políticas:** en muchos Gobiernos Regionales del país, se han creado comisiones de la mujer, generalmente presididas por mujeres consejeras, cuyo rol es promover normas favorables a la equidad de género y aportar en la creación de políticas y planes de acción a favor de la equidad



de género, algunas han promovido normas orientadoras del conjunto de la gestión y de los procesos participativos de desarrollo.

**Instancias ejecutivas:** se han creado nuevas instancias como son la dirección de desarrollo humano, dirección de la mujer, división de la mujer y desarrollo social, gerencia de la mujer, cuyo rol es conducir y operativizar los programas y servicios.

### c) La Normatividad

Otra forma de aportar a la equidad de género y al desarrollo de las mujeres es a través de la producción normativa a nivel regional. A continuación, presentamos una tabla para caracterizar los tipos de ordenanzas que podemos promover, las mismas que han sido implementadas en otras partes del Perú tanto en municipalidades como en los gobiernos regionales:

**Tabla 6: Modelos de ordenanzas con enfoque de género.**

<b>Tipo de Ordenanza</b>
Ordenanzas que apuntan a institucionalizar las fechas claves de la agenda de género como el Día Internacional de la Mujer, el Día de la No Violencia contra la mujer, el Día de los derechos cívicos, Día de la mujer rural, a fin de conmemorar estas fechas de manera festiva y con reconocimientos simbólicos.
Ordenanzas que buscan insertarse en el conjunto de la gestión, apuntando al uso del enfoque de género de manera transversal en el conjunto de instrumentos y procesos institucionales. Este tipo de ordenanzas aportan a la utilización de un lenguaje inclusivo.
Ordenanzas que aceleran los cambios en las situaciones de vulneración de los derechos de las mujeres.
Ordenanzas que promueven nuevas formas de relación entre mujeres y varones.
Ordenanzas que aportan a una mayor participación ciudadana de las mujeres en las organizaciones sociales, juntas vecinales, Consejo de Coordinación Local (CCL), Consejo de Coordinación Regional (CCR), y otras instancias de concertación y procesos de planificación.

## **Construcción de una agenda de género.**

### **¿Qué es una agenda de género?**

Es un proceso participativo y de comunicación entre mujeres y varones, que les permite, en el marco de espacios de encuentro comunales, expresarse e identificar las problemáticas que están afectando sus vidas y sus oportunidades de desarrollo.

Es un proceso de ampliación de la ciudadanía de las mujeres, en tanto se promueve el ejercicio del derecho a la participación en la agenda del desarrollo con propuestas específicas.

Es un instrumento de gestión que detalla cuáles son las prioridades en materia de equidad de género que deben ser promovidas por las autoridades políticas, en concordancia con los compromisos del Estado peruano.

### **¿Cómo promover la construcción de agendas de género participativas desde la gestión regional?**

Para la elaboración del Plan de Desarrollo Concertado y el Presupuesto Participativo de manera participativa y con enfoque de género, primero debemos saber en qué consisten cada una de estas herramientas.

**Tabla 7. Construcción de agendas de género participativas desde la gestión regional.**

<b>Plan de Desarrollo Concertado</b>	<b>Presupuesto Participativo</b>
<p>“Es una herramienta de planificación elaborada participativamente y constituye una guía para la acción a largo plazo. Debe contener una visión de futuro que genere criterios orientadores para las iniciativas e inversiones de los diversos actores económicos, sociales e institucionales, así como constituirse en el documento marco para la formulación de las políticas públicas”.</p>	<p>“Es un espacio donde se ponen de acuerdo las autoridades elegidas y las organizaciones de la población, para precisar juntos cómo y en qué se invertirán los recursos del gobierno regional, de tal manera que aporten a desarrollar la región y hagan posible que la gente viva mejor”.</p>

**Tabla 8. Propuesta de Plan de Acción con enfoque de género.**

**Objetivos**

1. Construir la agenda de género del distrito de Bambamarca, con la activa participación de todas las organizaciones sociales y aporte de la población.
2. Promover el conocimiento de los derechos de las mujeres en la población.

Resultados	Actividades	Fechas	Responsabilidades	Articulaciones	Recursos
2000 mujeres y 1000 hombres participan en el debate sobre las prioridades de la agenda de género del distrito y se informan sobre los derechos de las mujeres.	30 videos debates en organizaciones de mujeres, juntas vecinales.	Agosto	Gobierno Regional de Amazonas Comisión de educación	Con las Instituciones Educativas.	Convocatoria, movilidad, refrigerio, equipos de video, papelotes, plumones, “masking tape”, lista de participantes, registro fotográfico.
	Consulta a través de una encuesta a la población del distrito por zonas, caseríos (según organización territorial).	Setiembre	Organizaciones de mujeres	Con la UNTRM	Convocatoria, 3000 encuestas, lápices, tajadores, procesamiento de las encuestas, refrigerio para las encuestadoras.

	Encuentro distrital de mujeres para elaborar la agenda.	Octubre	Comisión de organización, GRA y organizaciones sociales	Con la Defensoría del Pueblo y ONG	Convocatoria local, refrigerio, materiales para los participantes, papelotes, tarjetas, “masking tape”, plumones, registro fotográfico, etc.
Se cuenta con información actualizada referida a las problemáticas de género del distrito.	Revisión de la data local y nacional referida a las problemáticas de salud, educación, empleo, pobreza, participación política, etc.	Noviembre	Gobierno Regional de Amazonas Comisión de educación	Con la UNTRM	Movilidad, fotocopias, equipos de computo, etc.

### **Elaboración del documento agenda.**

La agenda de género debe ser amigable, es decir de fácil comprensión para las autoridades, funcionarios(as) y líderes de las diversas organizaciones sociales y militantes de organizaciones políticas.

La estructura de la agenda puede variar según sea el caso.

A continuación, te brindamos algunas orientaciones generales:

**Tabla 9. Estructura de la Agenda de Género.**

<b>Índice</b>	<b>Contenidos</b>
Presentación	Señalar en forma breve el compromiso del gobierno local o regional para concretar la propuesta de agenda Destacar la coautoría con las organizaciones sociales u otras instituciones que haya aportado en el proceso.
Introducción	Señalar el marco jurídico nacional e internacional que sustenta la agenda de género.
El proceso	Hacer referencia al proceso seguido para su formulación.
Situación actual de las mujeres en el ámbito regional	Elaborar un resumen de la situación actual de la mujer, considerando las prioridades de la agenda de género. (recordemos que se trata de colocar las brechas de género)
Objetivos	Proponer los objetivos generales deseados por los actores regionales
Estrategias	Redactar las acciones a realizar, los caminos para alcanzar el objetivo.
Actores responsables	Señalar los compromisos de los actores involucrados en el tema. Por ejemplo: Sector salud y municipalidad.
Presupuesto	Señalar en rubros gruesos los costos de operación de las propuestas de la agenda.
Cronograma	Precisar el tiempo de duración.

## Construcción participativa de planes regionales de igualdad de oportunidades para la equidad de género.

Los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades (PRIO) son políticas públicas, que, en concordancia con el plan de igualdad de oportunidades en el ámbito nacional y un conjunto de otras normas nacionales e internacionales, apunta a revertir las brechas de género e incorporar el enfoque de género en los procesos de planeación del desarrollo regional.

Apostamos a que se elaboren de manera participativa, teniendo como insumo central las agendas de género. Así mismo, que consideren las particularidades de cada provincia, potenciando los avances de los gobiernos locales y creen sinergias entre los diversos sectores públicos y privados.

A continuación, te presentamos un esquema del recorrido que podría seguirse para la elaboración de un PRIO:

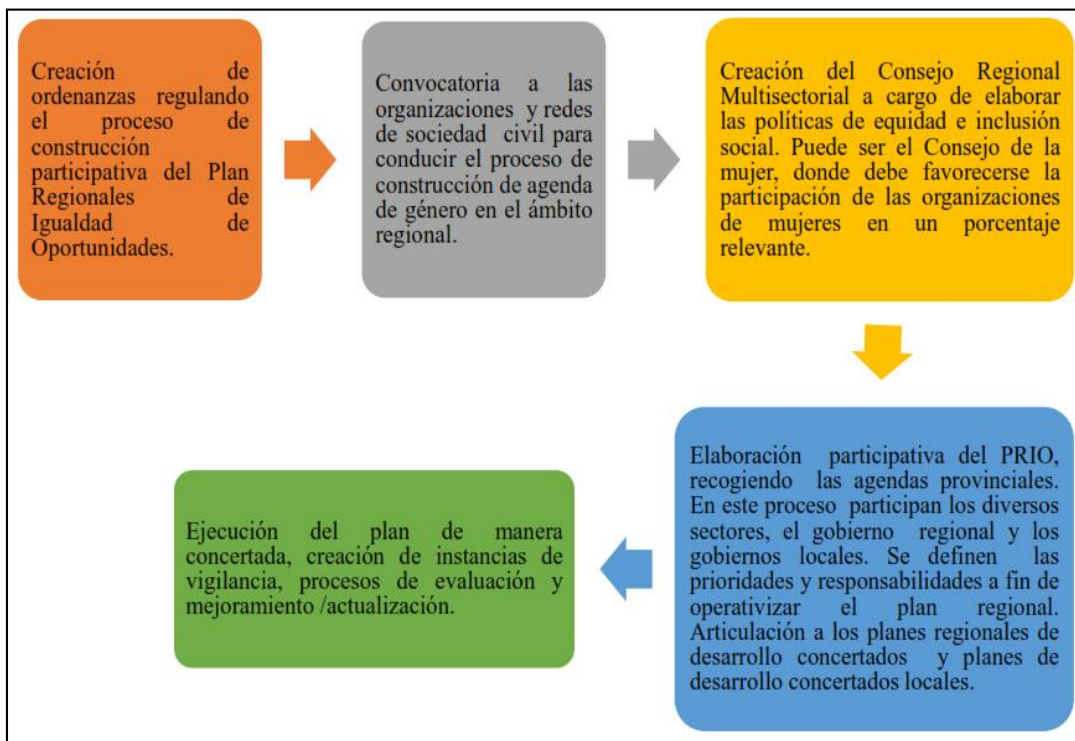


Figura 14. Esquema para la elaboración de un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades.

#### **IV. DISCUSIÓN.**

El enfoque de género como herramienta de análisis y su relación con las políticas públicas son temas nuevos para el personal y los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, lo que genera que las políticas y/o actividades estén equívocamente dirigidas a simples actividades de las mujeres. Asimismo, los estereotipos de género juegan un papel determinante para que las autoridades tomen la decisión de impulsar un proceso real para incorporar el enfoque de género en su gestión. Por su parte Flores (2016) afirma: La inclusión de la igualdad en la agenda política se explica en función de diferentes factores, un marco de compromisos jurídicos y políticos de los Estados y gobiernos; la presión y movilización de las organizaciones de mujeres y feministas y situaciones de discriminación y desigualdad de las mujeres, son algunos de los factores que dan como resultado la configuración de la igualdad como objeto de política pública. Estos factores presionan a los gobiernos, que responden con acciones para contrarrestar las desigualdades de género; sin embargo esto se tergiversa cuando se afirma que enfoque de género solo se enfoca en la igualdad entre hombres y mujeres ya que esto va más allá de eso; ya que con la investigación realizada en el Gobierno Regional Amazonas se observa, que por un lado la política nacional establece que se debe generar igualdad de oportunidades entre los varones y las mujeres, sin embargo en los aspectos políticos y en la toma de decisiones existe desigualdad, ya que en la constitución del Gobierno Regional Amazonas menos del 30 % lo conforman las mujeres y en la designación de funcionarios del total solamente 2 son del sexo femenino.

Por otro lado, Acuña et al. (2017) observó las dimensiones, etapas y requisitos que las empresas privadas del Perú deben gestionar para poder obtener una certificación o sello de equidad de género con un enfoque de mejora continua donde se establecieron 78 requisitos en un Modelo de Certificación de Equidad de Género donde al cumplirlos todos, la empresa puede certificar en equidad de género; así mismo para las etapas que componen el modelo de certificación de equidad de género, se utilizó el enfoque de mejora continua para determinar las etapas del modelo de certificación en equidad de género: planificación, implementación, verificación y certificación y mejora. Por su lado en temas de administración pública como es el caso de los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, existen normas que van desde la Constitución Política del Perú, las Ordenanzas regionales



hasta el Plan regional de Igualdad de Oportunidades como se demuestra en el presente estudio o investigación.

Arredondo (2017) en su tesis titulada, Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga concluye que: existe evidencia para afirmar que, en la Municipalidad Provincial de Huamanga, se presentan problemas y/o debilidades que limitan alcanzar la igualdad como objetivo de desarrollo sostenible, situación que impide reducir las brechas entre mujeres y hombres y por ende transformar las relaciones de género. Pese a que esta investigación las unidades de análisis fueron 10 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Huamanga, aplicando el método inductivo, para obtener información sobre las unidades temáticas de gestión pública y enfoque de género y sus respectivas categorías de estudio y en la investigación realizada en el Gobierno Regional Amazonas la unidad de análisis estuvo conformado por los documentos de gestión, los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional Amazonas los resultados reflejan similitud con los resultados encontrados por Arredondo, ya que existe gran debilidad en los planes programas y proyectos que involucren el enfoque de género ya que su plan estratégico solo habla de igualdad y desarrollo sostenible mas no de equidad o enfoque de género, así mismo la estructura organizacional no consideran áreas específicas para la equidad de género, los funcionarios desconocen el tema y los proyectos relacionados al enfoque de género no han sido bien concebidos por lo tanto han sido mal implementados y no sirven para brindar comodidad para las mujeres y esto complementa que los trabajadores, perciben que no existe políticas de equidad o enfoque de género en la sede del Gobierno Regional Amazonas.

Piscoya (2017) afirma que los Gobiernos Regionales constituyen un componente esencial del proceso de descentralización y la gestión por resultados, cuya finalidad es fomentar el desarrollo integral sostenible, además promueven la inversión pública y privada y el empleo, garantizando el ejercicio pleno de derechos y la igualdad de oportunidades de la población, promoviendo la participación ciudadana; sin embargo los Gobiernos Regionales del Perú afrontan una serie de problemas organizacionales y de gestión que dificultan el cumplimiento de esta finalidad. El Gobierno Regional Amazonas no es ajeno a ello ya que por un lado busca el cumplimiento de igualdad de oportunidades, el desarrollo sostenible de la población y la gestión por resultados; pero a la vez carece de voluntad de parte de sus gobernantes y funcionarios, quienes

hasta a la fecha no han implementado medidas que conlleve a una gestión con enfoque de género, lo que se demuestra en la investigación cuando se hace el análisis de los documentos de gestión; por lo que ante ello se plantea medidas y estrategias que contrarresten esta forma de gestión regional, buscando mayor protagonismo y participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones.

Finalmente, Guerra (2018) afirma que el Perú diseñó diversas normas que permiten a las mujeres el acceso a la educación, a una buena asistencia médica, a un empleo apropiado y a la representación en el desarrollo de la toma de decisiones en los ámbitos: político y económico, toda vez que son avances generados por los actores formales e informales; así mismo plantea que las políticas públicas que ha desarrollado el Perú respecto a la igualdad de género se basó de la CEDAW, creando el PLANIG 2012-2017, el cual ha sido fundado por la Ley de Igualdad de Oportunidades; y finaliza que el Estado peruano debe tomar decisiones a todo nivel con la finalidad de conseguir el goce y ejercicio de los derechos de las personas sin discriminación alguna; sin perjuicio a ello, debe tomarse mayor énfasis en relación a la participación política. Ante ello con la investigación realizada en el Gobierno Regional Amazonas coincide ya que con esta investigación se pudo constatar que si existen normas a nivel nacional sin embargo que a nivel regional, estas normas no se implementan, en muchas veces por desconocimiento y falta de voluntad de los gobernantes y funcionarios y en otras por la cultura machista o feminista ya que existen clichés o prejuicios sociales que no permiten la implementación y el acato de lo ya normado.

## V. CONCLUSIONES.

- ✓ Los documentos de Gestión del Gobierno Regional Amazonas analizados como es de planeación y Organización, carecen de perspectivas y políticas de enfoque de género; además de acuerdo a la apreciación de los funcionarios y trabajadores, no existen implementadas programas y acciones relacionadas al enfoque de género, solamente cuenta con una Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades y un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades el mismo que esta desactualizado ya que este ha sido elaborado el 2012.
- ✓ Los factores que inciden en la toma de decisiones bajo políticas de enfoque de género del Gobierno Regional Amazonas son políticos y administrativos, ya que en el estudio se demuestra que la mayoría de representantes del Consejo Regional está conformado por varones y las mujeres tienen poca representatividad en esta estando solamente al nivel de Consejeras Regionales; por su parte en cuanto a la administración del Gobierno Regional recae en su mayoría en varones, siendo un grupo reducido las mujeres las mismas que ocupan cargos a nivel de Dirección Regional y en sectores donde no tienen mucha injerencia ya que no son unidades ejecutoras.
- ✓ Los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, en su mayoría desconocen el tema de enfoque de género; por lo que algunos lo relacionan con igualdad de género, equidad de género e igualdad de oportunidades; sin embargo se ha demostrado que este tema va más allá ya que está relacionado con el lenguaje inclusivo, implementación de infraestructura con equidad de género e igualdad de oportunidades y con implementación de políticas y programas donde las mujeres cobren protagonismo y liderazgo en la administración, toma de decisiones y política del Gobierno Regional Amazonas.
- ✓ Como conclusión final la tesis plantea una propuesta para establecer políticas de Enfoque de Género en la gestión del Gobierno Regional de Amazonas, ésta a partir del análisis del marco normativo, la creación e implementación de una agenda de género y la propuesta de un plan de acción teniendo como base instrumentos de gestión participativa como el Plan Estratégico Institucional, el Presupuesto Participativo y el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

- ✓ Al Gobierno Regional Amazonas se recomienda la actualización de sus planes estratégicos y demás documentos de gestión donde involucren, la administración y gestión con políticas de enfoque de género, a fin de hacer lograr una participación más equitativa y equilibrada de los varones y las mujeres en la toma de decisiones.
- ✓ Se recomienda al Gerencia de Desarrollo Social, capacitar al personal del Gobierno Regional Amazonas en temas relacionados al enfoque de género e igualdad de oportunidades ya existe un gran desconocimiento de este tema por parte de los trabajadores y funcionarios que muchas veces se ven vulnerados sus derechos a veces por desconocimiento y en otras por prejuicios sociales.
- ✓ A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza se recomienda, hacer trabajos de proyección social y alianzas estratégicas con las instituciones públicas a fin de capacitar al personal en temas relacionados al enfoque de género.
- ✓ Se recomienda a futuras investigaciones ampliar el tema de enfoque de género por otros relacionados, como igualdad de oportunidades, trabajo inclusivo y otros, para ver la sensibilidad de la administración con personas con capacidades y habilidades diferentes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acuña, D; Poémape, O; Roca, F y Velásquez, J. (2017). *Propuesta Modelo Certificación Equidad de Género*. Maestría en Administración Estratégica de Empresas. Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 109 pag.
- Acurio, C y Romero, M. (2017). *La equidad de género desde los gobiernos regionales*. Modulo avanzado de Formación Política. AGORA democrática. Lima. Perú. 60 pag.
- Andia, W. (2017). *Manual de Investigación Universitaria*. Pautas de una planificación de tesis. Editorial Arte y Pluma. Lima. Perú. 214 pag.
- Arredondo, A. (2017). *Incorporación del enfoque de género en la Municipalidad Provincial de Huamanga*. Maestría en Gestión Pública. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Huamanga. Perú. 114 pag.
- Chiavenato I. (2014) *Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Tercera edición México. 441 pag.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*. Ley N° 27867.
- Flores, A. (2016). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica*. Doctorado en Gobiernos y Administración Pública. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Universidad Complutense de Madrid. España. 359 pag.
- Gobierno Regional Amazonas. (2020). *Oficina de Recursos Humanos*. Colaboradores del área.
- Guerra, J. (2018). *Políticas públicas sobre la igualdad de género en el Perú*. Maestría en Gestión Pública. Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Lima. Perú. 112 pag.
- Heller, L. (2014). *Diversidad de género en las organizaciones, empresas globales, culturas locales*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Brechas de género 2016. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres.*
- Instituto Nacional de Estadística y Movimiento Manuela Ramos (2110). *Brechas de género: insumos para la adopción de medidas a favor de las mujeres.*
- Lagunas, Raquel y Benabeu, Neus (2004). *Cómo elaborar una estrategia de género para una oficina de país.* Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) de El Salvador.
- Ministerio de la Mujer y el Desarrollo Social (2018). *Agenda para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2011-2018*
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *V Informe del cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ley N° 28983.*
- Pavletich, I. (2015). *Análisis del Plan Nacional de Igualdad de Género con énfasis en la dimensión de orientación sexual: aportes de la gerencia social para mejorar las políticas de género en el Perú.* Tesis de Magister en Gerencia Social. Escuela de Posgrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. 233 pag.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2012). *Estrategia de igualdad de género. PNUD.* Perú. Lima. 28 pag.
- Saldaña, L. (2014). *Poder, género y derecho. Igualdad entre mujeres y hombres en México.* Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 144 pag.
- Sanz, S. (2014). *Derechos Humanos, Género y Medios de comunicación en Argentina: la Ley de Medios analizada desde un enfoque de género.* Universidad de Buenos Aires. Argentina. 172 pag.

## VIII. ANEXOS.

### GUÍA DE ENTREVISTA

Cuestionario para entrevista a profundidad que se realizó a los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas, para conocer el grado de conocimiento del tema.

#### Introducción

Contestar de forma objetiva las interrogantes ya que esta información será utilizada exclusivamente para la elaboración de la tesis de pregrado, Enfoque de género y su incidencia en la gestión del Gobierno Regional Amazonas.

Nombre: -----  
-Edad: -----Sexo: ----- Profesión: ----- Cargo: -----  
-----

1. ¿Qué es para usted enfoque de género?
2. ¿Cuál es el área responsable de implementar las políticas de enfoque de género en el Gobierno Regional Amazonas?
3. ¿Conoce las normas nacionales, regionales o provinciales en materia de enfoque de género?
4. ¿La igualdad de género y la igualdad de oportunidades es lo mismo?
5. ¿Las mujeres tienen las mismas actitudes y competencias que los hombres para ocupar cargos de confianza?
6. ¿Ha recibido capacitación en temas de género y enfoque de género?
7. ¿Cuenta el Gobierno Regional Amazonas con lactario y cuna?
8. ¿Ha oído hablar del lenguaje inclusivo, lo aplica?
9. ¿Se otorgan licencias por enfermedad de familiares directos y paternidad?
10. ¿Existe flexibilidad en el horario de ingreso y salida por carga familiar?
11. Conoce el procedimiento que se debe seguir presentar una por hostigamiento sexual.
12. ¿Se difunden comportamientos y prácticas respetuosas sin discriminación entre mujeres y hombres?
13. ¿Para formular políticas, planes, programas o cualquier actividad se trabaja con data desagregada por sexo?
14. ¿Los instrumentos de planificación incorporan objetivos, metas e indicadores de género?





a) Falta de presupuesto      b) Desconocimiento      c) Desinterés      c) Cultura machista.

11. Quienes para usted manejan la planificación de la gestión del GRA

a) Varones                      b) Mujeres                      c) ambos

12. Quienes para usted manejan la planificación de la gestión del GRA

a) Varones                      b) Mujeres                      c) ambos

**Gracias....**



Foto 1: Reunión de los funcionarios del Gobierno Regional Amazonas donde se aprecia que participan solo dos mujeres