



Viceministerio de Igualdad
de Oportunidades

Guía Operativa

Para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Planificación Sectorial del Desarrollo



MINISTERIO DE JUSTICIA
VICEMINISTERIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GUIA OPERATIVA
PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN
DE LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN LA PLANIFICACIÓN SECTORIAL
DEL DESARROLLO

2009

GUÍA OPERATIVA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN SECTORIAL DEL
DESARROLLO

Ministra de Justicia
CELIMA TORRICO ROJAS

Viceministra de Igualdad de Oportunidades
CRISTINA CHOQUE ESPINOZA

Directora General
IRMA CAMPOS GARVIZÚ

Consultora
SILVIA FERNÁNDEZ

Diseño y diagramado
DERLIZ BARRERO

Edición e Impresión
GENTE CON TALENTO

Depósito Legal

La Paz, 2009

CONTENIDO

| | |
|--|-----------|
| PRESENTACIÓN | 5 |
| I. INTRODUCCIÓN | 7 |
| II. LA IGUALDAD / EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS MODELOS Y PLANES DE DESARROLLO | 8 |
| III. LOS PRINCIPIOS REDISTRIBUTIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y LOS PSDS | 10 |
| IV. ENFOQUE TRANSVERSAL EN LA FORMULACIÓN DE LOS PSD | 11 |
| 1. Transversal igualdad de género | 11 |
| 2. ¿Por qué es importante integrar la Transversal de Igualdad de Género en los Planes Sectoriales de Desarrollo? | 12 |
| 3. ¿Qué pasa si no se integra la Transversal de Igualdad de Género en los Planes Sectoriales de Desarrollo? | 12 |
| V. CRITERIOS TEÓRICO–POLÍTICOS DE LA TRANSVERSAL IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN SECTORIAL | 12 |
| 1. Naturalidad de la desigualdad entre hombres y mujeres | 12 |
| 2. Sistema patriarcal–colonial capitalista moderno | 13 |
| 3. División sexual jerarquizada del trabajo y el trabajo doméstico | 13 |
| 4. Discriminación contra la mujer | 15 |
| 4.1. Desmontaje del patriarcado colonial capitalista moderno | 15 |
| 4.2. Criterios operativos de la Transversal de Igualdad de Género. | 16 |
| VI. PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSAL IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS COMPONENTES DEL PSD's | 16 |
| Paso 1: Componente: Marco conceptual | 17 |
| Paso 2: Análisis del estado de situación con transversal de igualdad de | 18 |
| Paso 3: Evaluación de la Inversión | 25 |
| Paso 4: La Igualdad de género en las formulaciones estratégicas | 27 |
| VII. CATEGORÍAS DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA FORMULACIÓN DE LA PROPUESTA DE DESARROLLO, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ASIGNACIÓN DE GESTO Y REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA CON EQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO | 30 |
| 1. Categoría de acción positiva para cerrar las brechas de desigualdad de género | 30 |
| 2. Categoría de responsabilidad social y pública en el cuidado de la familia y la reproducción de la fuerza de trabajo | 31 |
| 3. Criterio de descolonización y construcción de cultura de igualdad | 32 |

PRESENTACIÓN

La Guía Operativa “Transversalidad de Igualdad de Género en la Formulación de los Planes Sectoriales de Desarrollo”, es un instrumento de trabajo de campo que permite hacer un corte en tiempo y espacio para visibilizar y reconocer la situación, condición y posición de mujeres y hombres del territorio nacional; incluidos y excluidos de programas, proyectos y/o servicios que las entidades y los servidores públicos, han cumplido o no en el pasado y/o deberán cumplir aquí y ahora, en el marco de atribuciones y competencias emanadas de la Constitución Política del Estado, el Plan Nacional de Desarrollo y los Planes Sectoriales.

Visibilizar la discriminación y subordinación de las mujeres a través de Indicadores de Inversión en Equidad de Género, es un desafío que la Guía Operativa tiene que enfrentar en su contrastación con la realidad. Realidad de mujeres y hombres que son acreedores de una deuda histórica que los gobiernos precedentes no tuvieron la voluntad política de honrar.

Mujeres, hombres y pueblos indígenas, originarios, campesinos que al ser consideradas/os como sujetos de inversión en la planificación sectorial, son potencialmente agentes que coadyuvarán a reducir las brechas en razón de género, clase social y/o etnia.

Viceministra de Igualdad de Oportunidades

I. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo “Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien”, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 29272, de 12 de septiembre de 2007, plantea la incorporación de los enfoques transversales de innovación, equidad y medio ambiente-riesgos en los Planes Sectoriales de Desarrollo, considerando una perspectiva holística, integral y participativa.

En cumplimiento con lo que manda el Decreto Supremo, el Ministerio de Planificación del Desarrollo, a través del Viceministerio de Planificación y Coordinación, propone una Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo (GM-PSD)¹, que permite operacionalizar e implementar el Plan Nacional de Desarrollo, en base a la estructura del Sistema de Planificación Integral del Estado Plurinacional (SPIEP) señalado en la Constitución Política del Estado.

Por su parte, y en forma vinculante, el Ministerio de Justicia, por intermedio del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, presenta la “Guía Operativa para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Planificación Sectorial del Desarrollo” como un instrumento que facilita la integración de la transversal de equidad de género en los planes sectoriales. La visión de la misma es superar las brechas históricas y reducir las profundas desigualdades entre hombres y mujeres, pueblos y clases sociales en el ejercicio fundamental de los derechos humanos; debiendo favorecerles la redistribución equitativa de los beneficios y productos del desarrollo.

En la Guía se integran conceptos, teórico-políticos y procedimentales de la Transversal Igualdad de Género. Ha sido elaborada en función a los componentes y estructura de la Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo². La Guía ha sido construida en procesos de discusión, análisis, elaboración de propuestas y construcción de consensos entre los técnicos y directores de los viceministerios de Igualdad de Oportunidades y el Viceministerio de Planificación y Coordinación del Desarrollo. De este proceso de trabajo conjunto, el primer resultado es la integración de la transversal igualdad de género en la Guía Metodológica de Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo, que ha dado origen al desarrollo de la presente Guía Operativa para la Transversalización de Igualdad de Género en la Planificación Sectorial del Desarrollo.

Tiene un carácter orientador e indicativo. Está dirigida a apoyar la gestión de servidoras y servidores públicos vinculadas/os a la planificación de los sectores identificados en el PND. Se propone como un instrumento de apoyo conceptual, de procedimiento y aplicación de herramientas operativas. Consiguientemente, su estructura permite integrar la Transversal Igualdad de Género en 2 ámbitos: el conceptual y el procedimental, integrando su contenido en las etapas de elaboración de los planes sectoriales de desarrollo.

Estos ámbitos están vinculados al Sistema de Planificación Integral del Estado Plurinacional (SPIEP), que contiene tres (3) subsistemas que “determinan jerárquicamente la visión y estrategias del desarrollo, definen los lineamientos para la programación de las inversiones y la programación presupuestaria”; además, sustentados por un Sistema de Información para la Planificación del Desarrollo y un Sistema de Formación para la Gestión del Desarrollo.

1 “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Versión junio 30, 2009.

2 “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Versión junio 30, 2009. Enfoques Transversales: Marco Conceptual, Estado de Situación y Propuesta de Desarrollo. Pág. 10.

| Ciclo de la Gestión Subsistemas | Formulación | Seguimiento y Control | Evaluación y Rendición de Cuentas |
|---|--|--|--|
| Planificación del Desarrollo | Formulación de los Planes Metodología que ya integra la Transversal de Equidad de Género | Seguimiento a los Planes de Desarrollo | Evaluación de los Planes de Desarrollo |
| Planificación de la Inversión Pública y Financiamiento | Programación de la Inversión y el Financiamiento | Seguimiento a la Ejecución de la Inversión Pública | Evaluación de la Ejecución de la Inversión Pública |
| Planificación Presupuestaria | Programación Presupuestaria | Seguimiento a la Ejecución. Presupuestaria | Evaluación de la Ejecución Presupuestaria |
| Sistema de Información para la Planificación del Desarrollo | | | |
| Sistema de Formación para la Gestión del Desarrollo | | | |

Fuente: Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo (GM-PSD). Junio 30, 2009. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Dirección Nacional de Planificación.

II. LA IGUALDAD/EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS MODELOS Y PLANES DE DESARROLLO

Pese a constatarse la discriminación y exclusión de las mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos, su presencia resulta, casi siempre, invisible a los ojos de quienes toman decisiones, cuyas miradas son tributarias de un imaginario patriarcal de la realidad que reduce y arrincona la presencia de las mujeres a espacios secundarios: son miradas que naturalizan e invisibilizan la desigualdad entre hombres y mujeres (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, 2008).

Una de las formas más frecuentes de hacer invisibles a las mujeres es su agregación a “grupos vulnerables”, como si fueran una minoría o, peor aún, como si fueran un tema como, por ejemplo, la violencia doméstica, negando así que son parte de movimientos y organizaciones sociales, de pueblos y clases sociales (Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades, 2008).

Los modelos de desarrollo que han considerado al mercado como el mecanismo de distribución y acceso a la riqueza, que construyen preferencias en base a la maximización del bienestar individual y no del beneficio colectivo. Estos modelos, han priorizado la estabilidad macroeconómica con políticas fiscales pro-cíclicas de reducción del déficit fiscal, con repercusión en el estrangulamiento fiscal, provocando el incremento del desempleo, la privatización de los derechos y de los servicios públicos; han uniformizado los diversos intereses y condiciones de los integrantes de las familias en un único interés y en un único tipo de familia –generalmente, el modelo de familia es urbana biparental con jefatura masculina–.

Estos modelos de desarrollo, que han profundizado la desigualdad y la exclusión social denominándola pobreza, han permitido acuñar términos como “feminización de la pobreza” para referirse, precisamente, al resultado de la desigualdad y exclusión social de las mujeres. Detrás de este término, se oculta el contenido de clase, género y etnia que están presentes en las políticas y presupuestos públicos de carácter androcéntrico–capitalista–patriarcal de los modelos de desarrollo hasta ahora implementados. Los mismos que, al privilegiar actores sociales a través de la orientación del modelo de desarrollo, definen: qué tipos de aportes se contabilizan y cuáles no; a qué agentes económicos se privilegian; en suman, definen quiénes ejercen sus derechos, en qué condiciones y quiénes, o qué sujetos, ven limitadas sus posibilidades de ejercer sus derechos.

3 “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Versión junio 30, 2009..Pág. 5

La discriminación, exclusión social, subordinación y desigualdad entre hombres y mujeres es abordada por los Estados capitalistas–coloniales, sobre todo en los países latinoamericanos, a través del desarrollo de políticas sociales de compensación, de reducción de la pobreza. En Bolivia, estas políticas, y el conjunto del modelo neoliberal, mostraron su capacidad para la producción de pobreza y desigualdad. A la incapacidad para la redistribución equitativa del producto social, se había sumado el discurso oficial de género, donde el manejo del “conflicto de género” y la “cuestión étnica” contribuyeron a ocultar el contenido de clase y colonial patriarcal de las políticas y los presupuestos públicos.

El modelo neoliberal, a más de haber profundizado la pobreza y la desigualdad social y de género, ha agotado la tolerancia de los sujetos discriminados y excluidos, los que, el año 2000⁴, inician el proceso de transformación del Estado. El agotamiento del modelo neoliberal y la crisis del Estado capitalista se hace explícito en el reconocimiento, cada vez más creciente, del carácter colonial del Estado generador de un sistema excluyente, que impuso de forma arbitraria y violenta idiomas, religión, sistema político, social, económico, jurídico y cultural ajenas a los pueblos indígena, originario, campesino que habitan Bolivia y que introdujo y en otros casos reforzó las desigualdades de género en las culturas originarias, subalternizando al mismo tiempo los saberes y modos de desarrollo de los pueblos originarios.

La demanda de igualdad, de justicia social y redistribución equitativa de ingresos y el producto social enarbolada por hombres y mujeres de los pueblos indígena originario, en suma de las grandes mayorías nacionales, ha forjado el carácter descolonizador del proceso revolucionario boliviano. Este carácter revolucionario está contenido en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, que establece el carácter del Estado como democrático, social, de derecho, comunitario, plurinacional, de economía mixta; además en el Plan Nacional de Desarrollo, a partir del paradigma del “Vivir Bien”, se busca la transformación del patrón productivo, el cambio del patrón de consumo, la transformación de las formas de redistribución del ingreso y del producto social, articula políticas públicas, que pueden ser consideradas como de “reparación del daño”, entre políticas redistributivas (bonos y otros programas sociales) y políticas económico–productivas con fuerte protagonismo del Estado.

El nuevo paradigma de desarrollo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND): para vivir bien, se basa en 3 grandes ejes: la descolonización, como una nueva concepción de Estado protagonista y promotor del desarrollo, por tanto planificador; como nueva concepción de desarrollo surgido desde la diversidad cultural, de carácter holístico. La gestión pública intercultural como forma descolonizada del Estado y su administración, que recupera y aplica distintos saberes en los procesos de Planificación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación para compartir y distribuir el bienestar, en relación horizontal, respeto y representación de y con los distintos pueblos.

La planificación del desarrollo y la gestión intercultural, que incorpora la igualdad social y de género, reconoce que tanto mujeres y hombres son actores del desarrollo que se involucran, de diferente manera, como sujetos participantes y beneficiarios del proceso de desarrollo, con necesidades, intereses y prioridades diferentes y con derechos iguales. Por tanto, las políticas, planes y presupuestos explicitarán en la formulación de sus metodologías, herramientas, objetivos de desarrollo, productos e indicadores la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres y definirá los elementos generales y específicos para alcanzarla. Cuando las políticas y los presupuestos -en su formulación- no consideran éstas necesidades, intereses y demandas diferenciadas tienen, más bien, a reforzar las desigualdades de género.

Para que los planes, políticas y presupuestos públicos integren principios y medidas de equidad social y de género y su aplicación pueda ser evaluadas, se han producido metodologías de transversalización de género, categorías e indicadores de inversión en equidad de género. Estas herramientas, construidas bajo elementos conceptuales de la categoría género, en un marco político sustentado en la descolonización y la despatriarcalización de las relaciones sociales y el Estado, proporcionan elementos para la construcción de la igualdad y equidad de género.

4 El año 2000 con la guerra del agua, que recupero para el Estado Boliviano el control sobre los recursos hídricos, Bolivia inicia el proceso de cambio del modelo de desarrollo y de la forma de Estado nacional. En el 2003 se consolida el proceso de ascenso de los movimientos sociales con las movilizaciones de octubre que recuperan los hidrocarburos y expulsan al gobierno de Sánchez de Loza. Otros hitos importantes en este proceso de cambio el triunfo de Evo Morales y el MAS en las elecciones del 2005, la realización de la Asamblea constituyente el 2006 y la aprobación de la Constitución Política del Estado Plurinacional en enero del 2009

III. LOS PRINCIPIOS REDISTRIBUTIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO Y LOS PSDS

En el PND, por tanto, en sus instrumentos de aplicación, reconocen e integran los siguientes principios:

- **Equidad**, es un principio que busca superar las brechas históricas y reducir las profundas desigualdades en el ejercicio fundamental de los derechos. La equidad pretende generar igualdad de oportunidades en lo económico, político, social, cultural y de género, con acciones positivas en beneficio de sectores o segmentos sociales discriminados, excluidos y vulnerables en el acceso, distribución y control de los recursos y beneficios del desarrollo.
- **Reciprocidad**, supone una relación de intercambio de ayuda mutua entre dos entidades (personas, comunidades, municipios, seres humanos y naturaleza, etc.).
- **Complementariedad**, es un principio relacionado con la reciprocidad; además, tiene otras características; supone la construcción de una mutua interdependencia entre dos entidades (pueden ser entre personas del mismo o de distinto sexo, entre comunidades, municipios, regiones, organizaciones, entre seres humanos y la naturaleza, etc.).
- **Enfoque holístico**, supone concebir, entender y actuar considerando a cada ser humano, cada comunidad, cada entidad, cada recurso natural, etc., en toda su integridad, en su totalidad y en su relaciones entre sí. La aplicación de este principio buscará, al margen de una comprensión holística de la realidad, la interrelación y articulación de los procesos de planificación nacional, sectorial, regional, departamental y municipal para que se constituya en un sistema único.
- **Participación Social** en la toma de decisiones en el diseño de las estrategias de desarrollo que promueven las entidades públicas; de manera que, la construcción de las visiones de desarrollo en cada sector y territorio esté alineada con el PND y sea compartida por los sectores públicos comunitarios y privados. A la vez, la participación debe comprender el control social en los procesos de seguimiento y evaluación a la ejecución y resultados de las políticas públicas.
- **Transparencia**, es un principio de la gestión vinculada al derecho que tienen hombres y mujeres al control social.
- **Interculturalidad**, es un principio fundamental para enfrentar los procesos de descolonización; parte del reconocimiento de la diversidad cultural, del reconocimiento de la existencia de relaciones asimétricas entre las distintas culturas y de la persistencia de una cultura hegemónica. Este reconocimiento conduce hacia un horizonte de construcción de relaciones de respeto y equilibrios en el manejo del poder

Si bien, el principio de equidad busca generar oportunidades iguales en los sectores excluidos y “vulnerables” y superar las desigualdades sociales, género y raza; el **principio de equidad de género** no está claramente formulado. Por lo que, en la presente Guía, se propone la consideración del principio de equidad de género en los procesos de formulación, seguimiento y evaluación de los PSDs.

Entendiéndose la **igualdad/equidad de género** como un principio redistributivo del poder, del producto social y la riqueza; orienta la construcción de la igualdad social, la descolonización y despatriarcalización del Estado, la sociedad, las políticas y los presupuestos públicos. Se refiere a la generación de condiciones, medidas y mecanismos necesarios y suficientes para la eliminación de las desigualdades de género y la superación de la pobreza, que garanticen condiciones y oportunidades para que hombres y mujeres ejerzan sus derechos humanos en igualdad de condiciones. Favorece a la construcción de relaciones entre producción y reproducción de poder sin asimetrías entre las personas como parte de la comunidad y con protección de ella para vivir bien. Los aspectos sustanciales del principio de igualdad/equidad de género son:

- Eje de redistribución de la riqueza y los ingresos
- Igualdad de Oportunidades, alineado al nuevo enfoque político, conceptual e ideológico del PND-NCPE.
- Desmontaje del Estado colonial - patriarcal Eliminación de la discriminación y desigualdad

IV. ENFOQUE TRANSVERSAL EN LA FORMULACIÓN DE LOS PSDS

El Plan Nacional de Desarrollo (PND), plantea transversales que deben ser incorporados en los Planes Sectoriales de Desarrollo (PSD): Innovación, Equidad y Medio Ambiente-Riesgos. La incorporación de estos temas transversales, se basa en la orientación teórica y operativa para la formulación de los PSD.

La transversalidad en la planificación del desarrollo se entiende como:

“Un enfoque de desarrollo que interactúa en todos los niveles y dimensiones del desarrollo, parte de considerar que la realidad es múltiple y diversa, trata de captar todas las variables posibles que puedan afectar al problema o la realidad que se pretende modificar en los sectores que considera el PND, desde una perspectiva holística e integral, y en forma participativa”⁵

1. Transversal Igualdad de Género

Al ser la desigualdad de género un fenómeno que afecta a toda la sociedad, su tratamiento no puede ser segmentado o reducido a un sector, debe ser abordado de forma integral y holística, de tal manera que se eliminen las causas que provocan la desigualdad, la discriminación y opresión social entre hombres y mujeres.

Los instrumentos públicos para la eliminación de la desigualdad y la discriminación de género son las políticas, los planes sectoriales de desarrollo y los presupuestos. Estos expresan la voluntad política de los gobiernos para proveer condiciones de ejercicio de los derechos humanos de las personas en condiciones de igualdad; encierran, en su formulación y desarrollo, dimensiones de género que pueden promover o restringir la igualdad de género.

La transversal igualdad de género, es una manera de integrar y asegurar la presencia de los intereses de los actores sociales subordinados en la visión, enfoque de desarrollo y políticas públicas. Transversalizar la Igualdad de Género es la acción conciente de generar oportunidades iguales para hombres y mujeres; es tener en cuenta, que existe un punto de partida diferente y desigual entre hombres y mujeres y que las mujeres requieren de acciones específicas o adicionales que les permitan ponerse en pie de igualdad con los hombres, en el acceso y aprovechamiento de las oportunidades del desarrollo.

Se emplea la palabra **transversalización** para integrar las perspectivas y experiencias de mujeres y de hombres, en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas, para que ambos se beneficien en igualdad y para que la desigualdad no se perpetúe. Consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos de decisión en todas las áreas políticas y de trabajo. Por ello, la transversalización:

- Es una metodología que señala un proceso multidimensional orientado al cambio en la distribución del poder y el ejercicio de los derechos humanos entre hombres y mujeres en condiciones de igualdad.
- Es una estrategia política para cambiar la situación y condición de las mujeres y otros grupos excluidos, en tanto articula las distintas dimensiones del quehacer social incorporando criterios de igualdad de género en el pensar y hacer de los sujetos sociales y, fundamentalmente, de las instituciones estatales en las dimensiones de lo material, ideológico y subjetivo.
- Es un conjunto de herramientas de análisis de la condición y posición de los sujetos en la sociedad y de los efectos diferenciados que en ellos causan las políticas públicas. Es una herramienta propositiva que articula diferentes ámbitos, recursos y productos del desarrollo favoreciendo el avance de la eficacia de la acción gubernamental al orientar una formulación multidimensional y focalizada de las políticas públicas.
- Es un principio de gestión, cuyo punto de partida es cambiar la visión concerniente a las mujeres, esto es: pasar de un enfoque tradicional de reconocer a las mujeres sólo como madres, esposas, amas de casa, receptoras pasivas de la asistencia social, hacia una mirada en las que se las considere como ciudadanas portadoras de derechos y en las que se articulen políticas de carácter integral dirigida a todos los ciudadanos; teniendo como base, la consideración de mujeres y hombres son sujetos de pleno derecho en todos los ámbitos de la vida social.

5 “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Versión junio 30, 2009.

2. ¿Por qué es importante integrar la Transversal de Igualdad de Género en los Planes Sectoriales de Desarrollo?

Porque:

- Permite identificar la incidencia, accionar y los efectos que los temas transversales (Innovación, Equidad y Medio Ambiente – Riesgos) producen en el desarrollo del sector⁶.
- El nuevo modelo de Estado se sustenta en los valores de igualdad, inclusión, equilibrio, igualdad de oportunidades, justicia social y de género; en la participación, bienestar común, responsabilidad, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.
- La Equidad es un principio fundamental del Plan Nacional de Desarrollo y del Sistema de Planificación Integral del Estado Plurinacional (SPIEP)⁷

3. ¿Qué pasa si no se integra la Transversal de Igualdad de Género en los Planes Sectoriales de Desarrollo?

Seguirá imperante la desigualdad e inequidad en la distribución del poder, la riqueza y los ingresos principalmente entre hombres y mujeres y los sectores vulnerables. Los avances en la reducción de la pobreza y desigualdad serán escasos, sí, no se invierte en los sujetos sociales en los que se concentra la pobreza. El Estado Plurinacional no podrá promover, proteger, respetar y garantizar el ejercicio de los derechos de las ciudadanas y los ciudadanos bolivianos, proclamados en la NCPE.

V. CRITERIOS TEÓRICO-POLÍTICOS DE LA TRANSVERSAL IGUALDAD DE GÉNERO EN LA PLANIFICACIÓN SECTORIAL

En la presente Guía, las dimensiones teórico-políticas que contiene la transversal Igualdad de género, están referidas a la crítica que se hace a la naturalidad de la desigualdad entre hombre y mujeres, al develamiento del patriarcado como sistema de explotación, a la visibilización de la función jerarquizadora, productora de la subordinación y opresora de género y a la propuesta de desmontaje del Estado colonial-patriarcal.

1. Naturalidad de la desigualdad entre hombres y mujeres

La diferencia basada en el sexo ha sido identificada como una de las formas más extendidas de explotación humana y que ha sido construida a partir de jerarquías que expresan la presencia de relaciones de poder entre los sexos. Están presentes en las instituciones sociales básicas como la familia.

La desigualdad construida a partir de la asignación diferenciada y jerárquica de roles y funciones, a hombres y mujeres, es un patrón cultural que proviene del ejercicio de poder, cruza todos los ámbitos de la vida cotidiana personal, familiar, económico, político, social, cultural e ideológica. Está presente en todas las culturas, las clases sociales, en todas las sociedades.

Al ser esta una construcción social tan extendida y cotidiana, se presenta como un fenómeno natural; esta “naturalidad de la desigualdad” hace que las sociedades, y las concepciones tradicionales acerca del modo en que opera la política y la economía, no se planteen la búsqueda de la igualdad y no tomen en cuenta las distintas dimensiones de trabajo en las que participan las mujeres.

⁶ Idem pag 10.

⁷ “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Versión junio 30, 2009. Pág. 11.

La corrientes teóricas de la modernidad, las escuelas económicas androcéntricas y todas las religiones monoteístas que sustentan el paradigma moderno de cuño patriarcal, androcéntrico⁸ y eurocentrico, entienden la división sexual del trabajo como un hecho natural, jerárquico y determinado biológicamente, los que definen ámbitos, espacios y posiciones separadas entre hombres y mujeres.

2. Sistema patriarcal–colonial capitalista moderno

El patriarcado es un modelo de dominación y un sistema de explotación basado en la diferencia sexual donde los hombres tienen bajo control los aspectos más importantes de la sociedad (la economía, la política, lo público, el trabajo, etc.). La cultura patriarcal, instalada en todas las culturas y las sociedades, establece características para lo masculino y lo femenino que, a través de mecanismos ideológicos, los hacen aparecer como **naturales y universales**; es decir, como propios de la naturaleza de los hombres y las mujeres. **Estas diferencias se hacen naturales y son reforzadas por la ciencia, la religión y la cotidianidad.**

Los efectos de la colonización-patriarcalización sobre las mujeres en y de América, se ha desarrollado a partir de la exclusión de las mujeres de la esfera pública colonial-moderna. Este proceso categorizó, y categoriza, a las mujeres indias, y a todas las mujeres del continente, a través de un solo modelo de «mujer» descalificándolas para cualquier rol de liderazgo o de ejercicio del poder público; provocó la emergencia de un arquetipo de mujer, **la mujer-blanca**, como categoría única, reconocible ante la sociedad moderna. Esta categoría de mujer fue definida desde la diferencia, lo deficiente, lo periférico, anatómicamente inferior y siempre subordinada al hombre en todo tipo de situación y en todos los espacios del Estado colonial patriarcal. Para las mujeres, en especial para las mujeres indígenas, la colonización fue un proceso dual de inferiorización racial y subordinación de género. La condición colonial del país, proveniente del paradigma moderno patriarcal de corte capitalista, ha trasladado a los pueblos y naciones originarias las figuras culturales de la naturaleza de la división sexual jerarquizada del trabajo y, en muchos casos, las ha reforzado en las sociedades originarias.

Para avanzar en el desmontaje del Estado colonial es importante reconocer el carácter patriarcal del Estado, del modelo económico, de la política fiscal, del conjunto de las políticas sociales, del patrón de acumulación, del patrón de producción y de la gestión pública. Además, el reconocimiento de la función de reproducción y cuidado del trabajo doméstico, es entender que la persistencia de la discriminación, la pobreza, la exclusión que afecta a la gran mayoría de las mujeres del país resta posibilidades para avanzar en el proceso de descolonización y construir una nueva sociedad. En suma, a la par de desmontar el Estado colonial, también es desmontar el patriarcado.

3. División sexual jerarquizada del trabajo y el trabajo doméstico

En las sociedades modernas capitalistas-patriarcales la familia es la sociedad primigenia de desiguales; su característica es el establecimiento de relaciones jerárquicas de subordinación en la que el sexo, como construcción normativa de la sociedad, establece la jerarquización genérica de las relaciones entre sus miembros. Explicita que el poder se origina, construye y ejerce en el ámbito privado y no únicamente en el ámbito público.

La división sexual y jerarquizada del trabajo y la familia patriarcal son el origen de la opresión de la mujer en el capitalismo. Opresión que, la economía neoclásica y la economía marxista, olvidan e invisibilizan. En la escuela marxista, el interés de clase es prioritario y determinante, este reduce las posibilidades de conflicto entre los miembros de una clase. Por su parte la escuela neoclásica minimiza la posibilidad del surgimiento de conflictos en el hogar, señalando que los miembros de la familia tienen un interés común.

Estas escuelas han asumido una cómoda ignorancia sobre el papel del trabajo doméstico en la reproducción de la fuerza de trabajo, en la acumulación del capital y en la reproducción del conjunto del sistema social, ignorando la “verdadera misión del trabajo doméstico que es reconstruir una relación entre producción y reproducción que tenga sentido para las personas” (Picchio, 1996).

La división sexual y jerarquizada del trabajo, no es solo la asignación de un trabajo diferente y menos apreciado a las mujeres, es el elemento que permite la invisibilización de la contribución del trabajo de la mujer a la reproducción de la fuerza de trabajo, a la acumulación del capital y que permite no pensemos en ello. La manera por la que se induce a las mujeres a aportar gratuitamente a la acumulación, es a partir de la consideración del trabajo doméstico como **no trabajo**.

8 “Perspectiva que pretende hacer universales y por tanto verdaderos, unas normas y unos valores que respondan a una cultura por y para defensa del dominio masculino” Apuntes sobre economía feminista: las orientaciones económicas en los procesos de cambio. Colectivo Cabildeo, 2007. Pág. 2.

La no incorporación del trabajo doméstico en las cuentas nacionales, fruto del no valor asignado al trabajo doméstico y la imposibilidad de medir éste en referencia a la lógica salarial (debido a que el trabajo doméstico desarrolla además actividades que no son comparables con la producción mercantil), es otro elemento de restricción en la economía para las mujeres, negándose el estatus de agente económico y sujeto de derechos. Estos sesgos de género en la economía, se trasladan al mercado de trabajo, fundamentalmente configurado a partir de la participación de los individuos en el mercado de trabajo, donde el varón es reconocido como “sujeto”; por tanto, las mujeres son sometidas a situaciones de desigualdad en esta relación.

Sin embargo, no todas las familias son iguales, en las sociedades originarias permeadas por la lógica capitalista patriarcal, las familias actuales parecen presentar estructuras de división sexual del trabajo menos jerarquizadas. Si consideramos que históricamente, en estas sociedades, la producción y el consumo no está vinculada a la acumulación sino a la economía solidaria de base comunitaria, es posible pensar que la división sexual del trabajo no tenga la misma finalidad que en las economías capitalistas; es decir, el establecimiento de jerarquías para la dominación y la acumulación.

En Bolivia, el debate sobre etnicidad y género, que se actualiza y recrea a partir de la presencia de mujeres indígenas en la Asamblea Constituyente como integrantes de la vanguardia política, parte del reconocimiento de que la etnicidad se ejerce tanto en los espacios de la “comunidad corporada cerrada” del ayllu, la tenta o la marca, como en los barrios marginales urbanos, en la zafra, en los mercados, en los cocales, en las piquerías; cuestiona la comprensión de la división sexual del trabajo únicamente como relación jerárquica unidireccional. Plantea entender la división sexual del trabajo como relación complementaria –no necesariamente jerárquica- en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, los y las adolescentes cumplen roles y deberes complementarios de acuerdo a su edad y sexo biológico y a los género simbólicos o géneros wachu (Rivera 1996, 2005). Por ejemplo, el trabajo de la chacra está dividido entre ambos sexos, la yunta al demandar más fuerza física es rol asignado al varón, la mujer inaugura la siembra con los ritos a la deidad femenina y pone la semilla, la producción es compartida y complementaria en todo el proceso. Se entiende que un varón solo o una mujer sola no pueden producir. Un varón solo o una mujer sola que no encuentra su Jaque (su par complementario) no es ser humano completo, no cumple a cabalidad con los deberes comunitarios, puede ser dirigente, autoridad pero no será Jaque.

En varios pueblos originarios, el género simbólico del sexo se entrecruza con el género simbólico de la chacra (porción de tierra) y es este que define el género de sus propietarios: una mujer que tiene una parcela cultivable es doblemente masculina, la parcela de tierra denominada wachu o sayaña es un varón-varón, también un varón biológico que posee una parcela doblemente femenina es en cuanto varón “una doble hembra”. (Arnold 1997). En la cosmovisión andina, el género se transforma a lo largo de las distintas etapas de la vida. La infancia de hombres y de mujeres es femenina, así como la adolescencia porque son las mujeres jóvenes quienes inician el juego sexual. (Isbell 2006).

En varias de las culturas y pueblos originarios, el género no funciona como categoría gramatical, categorías importantes para las lenguas incluyen más bien, la división entre lo humano y no-humano, entre lo animado y lo no-animado, pero si establece categorías sociales complementarias (M. Lanza, V. Aillón 2008).

Otra distinción importante en la conformación y desenvolvimiento de las familias en culturas originarias es la escasa separación y jerarquización entre lo público y lo privado, entre los ámbitos de producción y la reproducción, entre la acción femenina y masculina. El par complementario de figuras de autoridad como el Chacha–Warmi, Kari-Warmi, dan cuenta de la presencia de la dualidad y la complementariedad. Las reducciones coloniales introducen nuevos valores y jerarquías sociales y políticas en este par complementario, introduciendo la posición subordinada de las mujeres.

En las comunidades originarias, los ancianos no son una carga improductiva –como en las comunidades occidentales- son transmisores de conocimiento, saberes, valores, son educadores y pueden integrar los concejos de sabios si su experiencia es relevante para la comunidad, los ancianos no están aislados de la comunidad. Los niños y niñas en procesos de aprendizaje comunitario se integran a la producción y al trabajo comunitario a partir de los 5 años asumiendo gradualmente tareas en la construcción del Jaque, de acuerdo a su edad.

La tenencia de la tierra, bajo la modalidad de la propiedad privada, ha generado estructuras de poder patriarcal en las comunidades originarias que se expresan en accesos diferenciados al ejercicio de derechos por sexo y condición de tenencia de la tierra. De la misma manera, en la relación entre la esfera de la producción y la esfera del intercambio, en la dependencia de la comunidad originaria con el mercado, el género, como construcción normativa, produce discriminación y exclusión de las mujeres.

Actualmente, es en esa convivencia conflictiva de lo originario y lo moderno que transcurre la posición y condición de las mujeres en la familia y en la comunidad. Que, precisamente, no es una opresión patriarcal moderna, pero presenta serias desigualdades que afectan a las mujeres.

4. Discriminación contra la mujer

La discriminación contra la mujer, “Denotara toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (CEDAW)⁹.

4.1. Desmontaje del patriarcado colonial capitalista moderno

El objetivo último de integrar la igualdad de género en los Planes de Sectoriales de Desarrollo es contribuir al desmontaje del Estado colonial-patriarcal, capitalista moderno.

El proceso de cambio que se está instaurando en el Estado Plurinacional de Bolivia, con el propósito de sentar las bases para iniciar el desmontaje del colonialismo y del neoliberalismo, implica transformar desde sus raíces aquellas concepciones, enfoques e instrumentos sobre los cuales ha transitado el actual patrón de desarrollo colonialista primario-exportador.

Implica, reconocer el carácter capitalista, patriarcal y androcéntrico del Estado neoliberal, que parte de la constatación: que la persistencia de la discriminación, la pobreza, la exclusión que afecta a la gran mayoría de las mujeres restan posibilidades de avanzar en el proceso de cambio y construir una nueva sociedad.

Para avanzar en el proceso de cambio, es importante identificar cuáles son los tópicos emancipatorios que se tienen que desarrollar hacia la igualdad y hacia la justicia social con igualdad entre hombres y mujeres.

Para esto, es necesario reconocer, que el resurgimiento de la identidad y la conciencia indígena pone en debate, entre otros temas, el contenido político del “enfoque de género” implementado en los últimos 20 años de neoliberalismo, donde el manejo del “conflicto de género” y la “cuestión étnica” contribuyeron a ocultar el contenido de clase y colonial de las políticas públicas. De la misma forma, la discursividad actual entorno a la idea de que las culturas indígena, originarias presentan relaciones armónicas y equitativas entre hombres y mujeres, invisibiliza la situación de desequilibrio y desigualdad con un grave riesgo de profundizar la naturalización de la desigualdad entre hombres y mujeres¹⁰.

La Transversal Igualdad de Género enfrenta los procesos de descolonización, partiendo del reconocimiento de la diversidad cultural del país, la presencia de relaciones asimétricas y de la discriminación hacia las mujeres existentes en las distintas culturas, tanto en el ámbito urbano como rural.

Por tanto, la descolonización–despatriarcalización esta orientada al desmontaje de estructuras de poder estatal, laboral,; del control de la sexualidad,; de ideologías y de formas de conocimiento y saberes que producen una división maniquea del mundo para pensar en nuevos modelos de existencia para pensar lo humano en el territorio.

Entonces, se trata entonces, de la eliminación de la desigualdad social, de la discriminación, opresión y subordinación de género a través de la transformación del patrón productivo; de la transformación de las formas de redistribución de la riqueza, los ingresos y las oportunidades; del carácter patriarcal del Estado, de sus políticas, del modelo de desarrollo; del patrón de acumulación; de la gestión pública y, sobre todo, tiene que ver con la democratización de la propiedad y del poder, y la eliminación de patrones culturales y estereotipos sociales discriminatorios.

Es entender y reconocer a la diversidad de hombres y mujeres, de familias, y de pueblos; además, es el reconocimiento de la función de reproducción y cuidado del trabajo doméstico; es entender que la persistencia de la discriminación, la pobreza, la exclusión que afecta a la gran mayoría de las mujeres bolivianas resta posibilidades para avanzar en el proceso de descolonización y construir una nueva sociedad. En suma es desmontar el patriarcado.

9 Art. 1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 2005 Pág. 6.

10 Informe País 2006-2007 CEDAW. Complementario al Informe 2005.

4.2. Criterios operativos de la Transversal de Igualdad de Género.

Se tienen los siguientes criterios:

- Integra y articula ámbitos y dimensiones del desarrollo.
- Cruza e integra todos los ámbitos temáticos y territoriales de la planificación.
- Pone de manifiesto la presencia de desigualdades sociales y de género.
- Pone de manifiesto la presencia de patrones culturales de discriminación por condición de género, clase y etnia.
- Visibiliza la condición de desigualdad, discriminación y exclusión en la que se encuentran las mujeres y las desigualdades intra genéricas.
- Visibiliza el aporte de las mujeres al desarrollo.
- Visibiliza la existencia de la violencia en la familia, o doméstica, contra la mujer como un hecho de orden público que representa una violación de derechos.
- Supera las brechas históricas y reduce las profundas desigualdades en el ejercicio de los derechos fundamentales.
- Favorece la redistribución equitativa de los beneficios/productos del desarrollo entre hombres y mujeres.
- Analiza los efectos diferenciados de políticas, programas y presupuestos públicos en hombres y mujeres.
- Visibiliza el desarrollo de medidas específicas para la superación de las desigualdades de clase y por pertenencia cultural.
- Apoya el desmontaje del colonialismo y el Estado neoliberal-patriarcal, al proveer las herramientas de distribución equitativa de ingresos y la riqueza; de eliminación de patrones culturales discriminatorios en razón de género, clase y etnia.
- Visibiliza roles y responsabilidades de actoras y actores sociales y sus problemáticas.
- Permite generar escenarios de cambio en la población y en las entidades a nivel de conductas, actitudes y prácticas.

16

VI. PROCEDIMIENTOS PARA LA INCORPORACIÓN DE LA TRANSVERSAL IGUALDAD DE GENERO EN LOS COMPONENTES DEL PSD'S

La integración de la igualdad de género en la formulación de los PSDs, se sujeta estrictamente a los procedimientos y momentos definidos en la Guía Metodológica de formulación de los PSDs; por lo que, no representa el desarrollo de tareas adicionales, solo marca los momentos en los cuales se integra la transversal y proporciona las herramientas básicas para integrar la igualdad de género en los Planes.

La “Guía Operativa para la transversalización de la Igualdad de Género en la Planificación Sectorial de Desarrollo”, al proponerse como un instrumento de apoyo conceptual, de procedimiento y de aplicación de herramientas operativas, ha desarrollado un proceso de integración de la Transversal de Igualdad de Género en la formulación de los Planes Sectoriales de Desarrollo, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND) y del Sistema de Planificación Integral del Estado Plurinacional (SPIEP)¹¹

Proceso de integración que se implementa en base a la estructura diseñada para la incorporación de los enfoques transversales¹² en los componentes de: elaboración del marco conceptual (con el uso de los criterios teórico-políticos contenidos en el presente documento), el estado de situación, la formulación de ejes y objetivos de desarrollo y la evaluación de la inversión.

¹¹ Tanto el Plan Nacional de Desarrollo (PND) como el Sistema de Planificación Integral del Estado Plurinacional (SPIEP), reconocen que los enfoques transversales “interactúan en todos los niveles y dimensiones del desarrollo, parte de considerar que la realidad es múltiple y diversa, trata de captar todas las variables posibles que puedan incidir en los problemas o en la realidad y que es objeto de análisis y tratamiento por los sectores que considera el PND, desde una perspectiva holística e integral, de forma participativa, y que tienen que reflejarse en la estructura del PSD”. Guía Metodológica Para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo. Versión Preliminar. Junio30, 2009 Pág. 10

¹² Ibídem.

Cuadro Nº 2
Componentes y Proceso de Integración de la Transversal de Igualdad de Género
en la formulación de la Planificación Sectorial del Desarrollo

| Proceso de Integración | | | |
|---|-------|--|---|
| Componentes | Pasos | Acciones clave | Resultados |
| Marco Conceptual | 1 | 1.1. Análisis de documentos, reflexión de la práctica profesional e identificación, reconocimiento y/o definición de conceptos. 1.2. Uso de los criterios teórico políticos de la transversal igualdad de género. | 1.1.1. Marco conceptual sectorial transversalizado en igualdad de género, concordante y vinculado a la actividad principal del sector. |
| Estado de Situación | 2 | 2.1. Análisis de situación de género. - Aplicación de la herramienta “Chequeo de Género” en: i) Actores directos y públicos ii) Evaluación del sector periodo 2006-2008, contexto internacional y nacional iii) Problemas y Potencialidades | 2.1.1. Visibilización de la situación de inequidad de género sectorial. |
| Evaluación de la Inversión | 3 | 3.1. Análisis de la inversión en equidad de género Aplicación de la herramienta “Indicadores de Equidad de Género” | 3.1.1. Visibilización del desempeño de la entidad/sector en la superación de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. 3.1.2. Visibilización del esfuerzo real de la entidad/sector para invertir en la equidad de género y la superación de las brechas de desigualdad. |
| Formulaciones estratégicas y programáticas | 4 | Desarrollo de las formulaciones estratégicas y programáticas en base a los mandatos del PND y las categorías de equidad de género en la formulación de ejes de desarrollo, objetivos estratégicos, distribución de oportunidades, beneficios y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad social y de género. | Visión, misión, ejes de desarrollo y programas integran la transversal igualdad de género. |

Fuente:Elaboración propia en base a Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo (GM-PSD). Junio 30, 2009. Ministerio de Planificación del Desarrollo

Paso 1: Componente: Marco conceptual

Es el espacio, en el que se hace el análisis documental, reflexión de la práctica profesional previa y redacción del marco conceptual del sector. En consecuencia, es necesario que las autoridades y los equipos técnicos, tomen en cuenta los criterios teórico-políticos, operativos y fuentes de información de la Transversal de Igualdad de Género para redactar conceptos integrados que sean concordantes y vinculados a la actividad principal del sector.

Análisis de documentos, reflexión de la práctica profesional e identificación, reconocimiento y/o definición de conceptos

El equipo sectorial de trabajo, debe identificar fuentes primarias y secundarias de información que le permitan obtener los datos pertinentes: documentos oficiales, diagnósticos, estadísticas, planos, mapas, etc., que se refieren a las medidas y acciones efectuadas antes y ahora en torno a la igualdad de género.

Insumos para Igualdad de Género

El sector deberá identificar insumos (documentación oficial, planes, investigaciones, estudios, diagnósticos), que utilizará para la incorporación la transversal igualdad de género en el PSD. Se recomienda la revisión y análisis de los siguientes insumos:

- Plan de Igualdad de Oportunidades: Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia, para Vivir Bien
- Información estadística pertinente desagregadas por sexo, producción, empleo e ingreso,
- Estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política violencia contra las mujeres en razón de género y otros.
- Diagnósticos de género sectoriales.
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Convenios internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas que promuevan los derechos de las mujeres.
- D.S. de Igualdad de Oportunidades. (1997)
- Perfil de Género – Bolivia 2008
- Otros en los que se aborden temas de equidad de género concernientes al sector.

El acápite de criterios teórico-político de la Transversal de Igualdad de Género de la presente Guía, incluye elementos referidos a la discriminación y subordinación de género y la construcción de la igualdad de género; no obstante, cada sector deberá complementar el marco conceptual identificando, reconociendo y/o definiendo conceptos clave, generales y específicos, a ser integrados en el Marco Teórico-Conceptual y Referencial del Sector.

18

Paso 2: Análisis del estado de situación con transversal de igualdad de género

En la Metodología de elaboración de los PSD se establece que **el estado de situación** “Contempla el análisis y la evaluación de la situación actual del sector y de su evolución histórica en un determinado período de tiempo; su propósito fundamental es detectar los principales obstáculos que se oponen al cumplimiento de su propuesta de cambio e identificar las potencialidades que podrían contribuir a lograrla. Desde que estos análisis constituyen un elemento necesario para respaldar la efectividad de las diversas acciones de planificación, el estado de situación se convierte en una actividad permanente que se va desarrollando y completando a lo largo del proceso de toma de decisiones que caracteriza a la planificación¹³”.

Asimismo, se señala que **el estado de situación** no es efectivo si se limita únicamente a la descripción de la realidad. Su verdadero valor radica en la capacidad explicativa y de predicción que esta pueda tener. La construcción de este estado de situación, implica “posicionar” claramente al sector en la propuesta del PND; para ello, es necesario tener una comprensión completa y adecuada de los criterios centrales del Vivir Bien, de las áreas estratégicas del PND y de sus temáticas transversales¹⁴.

La incorporación del análisis de género en el diagnóstico sectorial permite tener una comprensión completa del sector y apoya en el desarrollo de la capacidad explicativa y de predicción.

El **diagnóstico de género** trabaja la identificación de la situación de partida, tanto de hombres como mujeres, en el acceso a condiciones para el ejercicio de sus derechos humanos y la identificación de las contribuciones de hombres y mujeres a la economía y el desarrollo; por tanto, establece la **situación de equidad de género** en el sector. Para esto se utilizan estadísticas, diagnósticos de género y la respuesta a las preguntas clave contenidas en el chequeo de género.

El **chequeo de género**, es entendido como una acción de reconocimiento, control, cotejo y exploración de la situación de género de los actores directos como receptores de los servicios que brinda cada sector; de los actores públicos que tienen el mandato de brindar servicios a los actores directos; del contexto nacional e internacional del periodo 2006-2008 que ha beneficiado y/o interferido a las medidas y acciones de igualdad de género del sector, concluyendo con la identificación de problemas y potencialidades que hacen a la Transversalización de la Igualdad de Género en el Sector.

13 “Guía Metodológica para la Formulación de Planes Sectoriales de Desarrollo”. Ministerio de Planificación del Desarrollo. Viceministerio de Planificación y Coordinación. Estado de situación. Versión junio 30, 2009.

14 Idem

Las conclusiones del Chequeo, se basan en el resultado de los resúmenes de análisis y evaluación obtenidos en cada una de las hojas de trabajo de la herramienta.

El producto del chequeo de género, es la visibilización de la situación de partida de hombres y mujeres en cuanto al acceso a condiciones para el ejercicio de los derechos humanos, y de las contribuciones que hacen a la economía y el desarrollo, contenido que debe ser ampliamente deliberado y consensuado en el equipo sectorial de trabajo.

Otro resultado, es que los datos de inequidad de género obtenidos, sean integrados al Diagnóstico del Sector, lo mismo que las potencialidades sean integradas en las Conclusiones del Sector.

En consecuencia, para establecer el Estado de Situación de Género en el Sector, es necesario considerar las conclusiones consensuadas en la revisión documental, en la reflexión de la actividad profesional previa, en la definición del marco conceptual sectorial transversalizado en igualdad de género, y en la visibilización de la situación sectorial de inequidad de género. Conclusiones que, al ser contrastadas entre sí, darán lugar a su cuestionamiento, modificación, ratificación y aprobación por el Sector, generando un análisis de situación de género sectorial más próximo a la realidad.

Chequeo de Género
Hoja de Trabajo N° 1
Análisis y evaluación de actores directos¹⁵ que conforman el Sector

| | Preguntas e Indicadores de Gestión | SI | NO |
|----|--|-----------|-----------|
| 1 | ¿Se sabe, cuáles son las organizaciones de mujeres que conforman el Sector y cuáles son sus demandas? | | |
| 2 | ¿El nivel de incidencia ¹⁶ que tienen las organizaciones de mujeres en el Sector, es alto; es medio; es bajo? | | |
| 3 | ¿Existen mecanismos y espacios para promover la participación de las organizaciones de mujeres en el Sector? | | |
| 4 | ¿El funcionamiento de estos mecanismos y espacios facilita la participación? | | |
| 5 | ¿La participación o ausencia de organizaciones de mujeres, incide en la consecución de resultados, estrategias e impactos del PND? | | |
| 6 | ¿Incide la participación o ausencia de las organizaciones indígena, originario, campesinas en la consecución de resultados, estrategias e impactos del PND? | | |
| 7 | ¿Están identificadas/os las y los principales receptoras/es de los servicios que brinda el Sector? | | |
| 8 | ¿Se conocen las características socioeconómica, territorial, institucional, política, cultural, organizativa, etc. de receptoras/es de los servicios que brinda el Sector? | | |
| 9 | ¿Están identificadas las demandas sociales de las mujeres y de los hombres receptoras/es de estos servicios? | | |
| 10 | ¿Existen brechas de género en la población receptora de los servicios que brinda el Sector? | | |
| 11 | ¿El sector responde a las demandas de equidad de género de las/os actoras/es? | | |

¹⁵ "Personas de organizaciones y comunidades que reciben el servicio de los actores públicos".

¹⁶ En la pregunta N° 2 antes de responder afirmativa o negativamente se debe marcar con (X) 1 sola opción.

Chequeo de Género
Hoja de Trabajo N° 3
Análisis y evaluación del Sector¹⁹ periodo 2006-2008

| Nº | Preguntas e Indicadores de Gestión | SI | NO |
|----|--|----|----|
| 1 | ¿El mandato, o la visión y misión del Plan Sectorial contempla o hace referencia a las mujeres y/o a la construcción de la equidad de género? | | |
| 2 | ¿Las medidas asumidas para constituir el Sector y fortalecer la interacción entre instituciones y organizaciones responden a la propuesta de cambio, a las políticas, programas y al enfoque transversal de equidad del PND? | | |
| 3 | ¿El diagnóstico de situación contenido en el Plan Sectorial visibiliza la situación de hombres y mujeres; incorpora información desagregada por sexo y/o describe las brechas de género? | | |
| 4 | ¿Se cuenta con un diagnóstico que identifique las causas y mecanismos de discriminación y vulneración de los derechos de las mujeres ,y de los pueblos indígena, originario, campesinos? ²⁰ | | |
| 5 | ¿Se cuenta con información sobre la situación del ejercicio de los derechos humanos de los pueblos indígena, originario, campesinos, desagregada por sexo? ¿Existen brechas de género en la población involucrada? | | |
| 6 | ¿Se ha considerado las implicancias que las políticas, programas y presupuestos conllevan para las mujeres y las niñas en contraste con las que tienen para los niños y hombres? | | |
| 7 | ¿Existen mecanismos, espacios y procedimientos institucionalizados de participación paritaria de la representación ciudadana -hombres y mujeres-, en el proceso de elaboración del Plan Sectorial? | | |
| 8 | ¿En la formulación de las políticas, programas y presupuestos se ha considerado los efectos diferenciados que tienen éstos en mujeres y hombres; por ejemplo, si mujeres y hombres se benefician de la misma manera con proyectos de infraestructura productiva, infraestructura deportiva, etc? | | |
| 9 | Se cuenta con un diagnóstico que identifique las causas y mecanismos de discriminación y vulneración de derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas, originarios y campesinos? | | |
| 10 | ¿Se ha beneficiado a mujeres indígenas, originaria, campesinas, y de sectores populares con las acciones y productos desarrollados por el sector? | | |
| 11 | ¿Existe conclusiones del rol y la posición que asumió el sector en los niveles nacional y subnacional en relación a los planteamientos descritos en los párrafos anteriores y qué medidas estratégicas fueron desarrolladas por el sector para responder críticamente al contexto? | | |
| 12 | El sector cuenta con instancias orgánicas para la gestión de la equidad de género? | | |

Fuente: Elaboración propia

Resumen de análisis y evaluación

19 "Ministerios, Viceministerios, Instituciones Públicas Desconcentradas, Descentralizadas, Autárquicas y Empresas Públicas relacionadas con el sector y sus contrapartes a nivel departamental, regional, municipal, y comunal"

20 En la pregunta N° 4 antes de responder afirmativa o negativamente se deben marcar con (X) las 2 opciones: Mujeres, y Pueblos indígena, originario, campesinos, según corresponda..

El balance final del sector debe mostrar la correspondencia entre problemas y potencialidades identificados y , para el análisis, se puede orientar con la consideración de las siguientes preguntas:

- ¿El Sector está cumpliendo con el mandato político y social establecido por el contexto, el PND y las demandas sociales?
- ¿Está contribuyendo de manera determinante al Vivir Bien?
- ¿Cuáles son las causas y/o las constataciones que permiten afirmar esta conclusión?
- ¿El Sector contribuye de manera específica y determinante a la reducción de las brechas de género?
- ¿El Sector esta contribuyendo a la eliminaciones de discriminación y exclusión por pertenencia étnica, de género y condición de clase?

Chequeo de Género

Hoja de Trabajo N° 6

Conclusiones del Análisis y Evaluación del Estado de Situación de la equidad de Género en el Sector

| Conclusiones | Descripción |
|---|-------------|
| Conclusiones generales | |
| Brechas de Género vigentes en el sector | |

Ejemplo Sector Bolivia Digna – Sector Educación

Matriz Línea de Base

Sector: Educación

| Problemas | Indicador | Valor del Indicador | Año más reciente |
|--|--|--------------------------|------------------|
| 1. Deserción escolar de niños y niñas en el área rural | Tasa de abandono en primaria, rural | 7,2% | 2006 |
| Deserción escolar concentrada en niñas del área rural | Tasa de abandono por sexo rural | | |
| Concentración del analfabetismo en mujeres | Tasa de analfabetismo por sexo | | |
| 2. Alto índice de analfabetismo | Tasa de analfabetismo de 15 años o más | 10.8% | 2006 |
| Brechas de género en logro educativo del nivel secundario | Tasa de asistencia en el nivel secundario por sexo y área geográfica | | |
| Brechas de género en la cobertura de matriculación escolar | Cobertura de la matrícula escolar por sexo y área geográfica y nivel educativo | | |
| Menor tasa de asistencia escolar en el área rural en relación al área urbana | Tasa de asistencia escolar por sexo en áreas urbanas y rurales | | |
| Brecha de género en asistencia escolar | Tasa de asistencia escolar por sexo | 78 mujeres 81 varones | |
| Brecha de género en logro educativo (19 y más años) En promedio los varones tienen 2 años más de estudio que las mujeres | | | |
| Baja incorporación de mujeres en la educación superior | Tasa de participación por sexo | | |
| Concentración de la matrícula femenina en carreras tradicionales (enfermería, trabajo social, educación) | | | |
| Escasa participación de mujeres en carreras como ingenierías y otras áreas técnicas. | | | |
| 3. Bajos niveles de graduación en educación secundaria | Tasa de término neta a cuarto de secundaria | 21.7% | 2006 |
| 1.Violencia en la escuela contra niños y niñas, adolescentes 2.Persistencia de diferentes formas de violencia en la escuela entre pares y de maestros/as hacia estudiantes. | Nº de niñas y niños que sufren agresión entre pares Nº de niñas y niños que sufren agresión de maestros/as Nº de programas de reducción de la violencia en la escuela, implementados | | |
| Potencialidades | Indicador | Valor del Indicador | Año más reciente |
| 1. Uso de los recursos de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación NTICs en el proceso formativo | Número de telecentros educativos comunitarios TECs | 258 | 2008 |
| 2. Equipamiento, maquinaria y docentes capacitados para la educación técnica | % de institutos técnicos equipados Nº de docentes especialistas en educación técnica | - | 2008 |
| 3. Sistema Nacional de Certificación y Competencias Laborales, Artesanales, Artísticas y Profesionales en funcionamiento | Número de trabajadores y trabajadoras certificados | 200 | 2008 |

Ejemplo Sector Bolivia Productiva – Sector Hidrocarburos

Matriz Línea de Base

Sector: Hidrocarburos

| Problemas | Indicador | Valor del Indicador | Año más reciente |
|---|--|---------------------|------------------|
| 1. Baja cobertura de instalaciones domiciliarias de gas natural | Cobertura total de instalaciones domiciliarias de gas natural | 3.83% | 2007 |
| 2. Ausencia de información de cobertura de instalaciones domiciliarias de gas natural por condición de pobreza de los hogares y por tipo de jefatura de hogar | Pobreza por jefatura de hogar y sexo | 0 | |
| 3. Baja cobertura de instalaciones domiciliarias en hogares de pobreza moderada y pobreza extrema | Cobertura total de instalaciones domiciliarias por condición de pobreza de los hogares | ¿? | |
| 4. Los volúmenes de demanda de gas natural (mercado interno y externo) exceden la capacidad actual de producción | Total demanda (MMmcd) – Total oferta (MMmcd) | -0.4 | 2007 |
| 5. La producción de diesel es insuficiente para abastecer el mercado interno | % de diesel importado | 41.74% | Dic. 2007 |
| Potencialidades | Indicador | Valor del Indicador | Año más reciente |
| 1. Disponibilidad de excedentes de producción de gas natural exportables y precios competitivos del gas boliviano respecto a precios del LNG. | Volumen de producción de gas natural para mercados externos (en MMmcd) | 32.4 | 2007 |
| 2. El gas natural boliviano tiene componentes licuables susceptibles de industrializarse | Volúmenes de producción de derivados industrializados del gas natural (TM/año) | 0.0 | 2008 |

26

Paso 3: Evaluación de la Inversión

Es el espacio, en el que el equipo sectorial de trabajo, realiza una evaluación de la inversión en equidad de género del Sector, dirigida a visibilizarla y ponerla en consideración en los nueve Talleres Territoriales del Sector.

Aplicación de Indicadores de inversión en Equidad de Género

El equipo sectorial de trabajo debe aplicar la herramienta de Indicadores de Equidad de Género. Esta herramienta permite hacer una evaluación precisa tanto del desempeño de la entidad/sector en la superación de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres y la construcción de la equidad de género.

Las asignaciones presupuestarias, de las entidades/sectores públicos, dan cuenta del grado de sensibilidad del presupuesto a la equidad de género y su ausencia hablará del sesgo de género del presupuesto.

Los indicadores que presentamos a continuación se construyen recuperando los aportes de Rhonda Sharp, Diane Elson, Debbie Budlender, a partir de los mismos se construyen las categorías de inversión en equidad de género que dan origen a los indicadores de equidad de género en la gestión operativa y financiera de las entidades y los territorios²³.

²³ Estos indicadores fueron diseñados originalmente por el Silvia Fernandez y Martha Lanza del Colectivo Cabildeo y la MNTPSG, con el apoyo de UNIFEM-RA, 2006. En las posteriores versiones modificadas y corregidas se contó con la participación de Carmen Zabalaga y Tania Sanchez en procesos de construcción colectiva de los mismos en el marco del programa de PSG del UNIFEM -RA.

Indicadores de equidad de género en la gestión operativa y financiera de las entidades y los territorios

| 1. Nombre del Indicador | INVERSIÓN EN EQUIDAD DE GÉNERO – IEG |
|---------------------------------|---|
| 2. Definición | <p>Es un indicador compuesto expresado en porcentaje (%).</p> <p>El objetivo de este indicador de Inversión en Equidad de Género, es evaluar la importancia que prestan las entidades a la reducción de las brechas de género y la construcción de la equidad de género. Estos indicadores responden a la pregunta ¿Qué es lo que la entidad va hacer, o ha hecho, en la gestión respecto a la equidad de género con los recursos que cuenta?</p> <p>El indicador de Inversión en Equidad de Género estructura los gastos utilizando tres categorías de inversión (Categoría de Inversión Focalizada en Mujeres –FM-, Categoría de Corresponsabilidad Social en la Reproducción de la Fuerza de Trabajo y el Cuidado de la Familia –CSCF-y Categoría de Inversión en Cultura de Igualdad –CI-) que nombran y agrupan los gastos en relación a la provisión de condiciones necesarias y suficientes para la reducción progresiva de las brechas de desigualdad de género y la construcción de la igualdad de género, midiendo su magnitud e incidencia en los presupuestos públicos.</p> <p>Es un indicador de desempeño de la gestión operativa financiera, relativo a la equidad de género, mide el peso de la inversión de la entidad en programas, proyectos y/o actividades orientadas a la equidad/igualdad de género respecto al total de la inversión de la entidad.</p> <p>Se obtiene de la suma del gasto de inversión de la entidad en programas, proyectos y actividades de equidad de género ejecutado (agrupados en tres variables FM, CSCF, CI-) sobre el gasto total de inversión ejecutado, de la entidad. El denominador de este indicador no incluye partidas no asignables a programas (deudas).</p> <p>Al dar cuenta de la magnitud de la inversión en equidad de género permite también identificar la voluntad política expresa de la instancia pública, para ejecutar medidas orientadas a la eliminación de la desigualdad de género y la construcción de la equidad de género.</p> |
| 3. Unidad de medida | Pesos Bolivianos |
| 4. Formula del indicador | $IEG = \frac{\text{Total ejecutado en Género (FM+CSCF+CI)}}{\text{Total de Inversión de la entidad, ejecutada (no incluye deudas)}} \times 100$ |
| 5. Descripción de las variables | <p>FM = Variable: Inversión Focalizada en Mujeres: Se refiere a la Inversión en programas, proyectos y/o servicios dirigidos exclusivamente a mujeres y niñas, que ayuden a reducir las brechas de inequidad de género, pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación de liderazgo para mujeres. • Apoyo a organizaciones de mujeres. • Promoción de la participación de las mujeres. • Centros de capacitación, sedes sindicales u otra infraestructura para organizaciones de mujeres. • Infraestructura productiva y/o de comercialización para mujeres. • Promoción, apoyo y/o asistencia técnico productiva a emprendimientos de mujeres. • Capacitación laboral de las mujeres y/o promoción del empleo de mujeres. <p>CSCF = Variable corresponsabilidad Social del Cuidado de la familia: Se refiere a la inversión en programas, proyectos y/o servicios que promueven la responsabilidad social en la reproducción de la fuerza de trabajo y el cuidado de la familia permitiendo compartir obligaciones tradicionalmente asignadas solo a las mujeres, y que contribuya a disminuir su carga de trabajo en el hogar y liberar su tiempo para ampliar sus oportunidades de ejercicio de los derechos humanos, pueden ser:</p> |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Construcción, equipamiento y funcionamiento de guarderías infantiles • Programas de alimentación/nutrición para niños/as menores de 6 años relacionados con las guarderías. • Programas para el uso del tiempo libre durante período escolar y vacacional, para niños/as y adolescentes. • Programas de terapia ocupacional y recreación para personas de la tercera edad y para personas con capacidades diferentes. • Programas de seguridad alimentaria <p>CI = Variable cultura de igualdad: Se refiere a la inversión pública en programas, proyectos y/o actividades que promuevan cambios estructurales en las relaciones sociales entre hombres y mujeres. Comprende acciones orientadas a generar cambios en la forma de pensar y actuar de la sociedad y sus instituciones, para alcanzar la igualdad de género y la modificación de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y entre mujeres de diferentes clases sociales y grupos étnicos, pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento de una instancia institucionalizada (Dirección, Jefatura) responsable de las políticas de género. • Funcionamiento del Servicio Legal Integral, SLIM. • Proyectos de difusión, sensibilización y/o servicios sobre derechos sexuales y reproductivos. • Proyectos de prevención y atención de la violencia intrafamiliar y doméstica. • Construcción, equipamiento y funcionamiento de albergues o casas refugio para víctimas de violencia de género. • Campañas, ferias, programas de difusión y sensibilización sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la familia, la comunidad y el municipio, sobre responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico y cuidado de la familia, sobre valores de equidad social, étnica y de género. • Investigaciones, estudios y otros, para apoyar el diseño participativo de políticas y estrategias municipales de igualdad entre mujeres y hombres. • Capacitación a funcionarios/as públicos en políticas, programas y presupuestos de equidad de género. |
| 5.1. Definición de la formula | <p>Numerador: La suma de los gastos ejecutados en la tres categorías de inversión en género por la entidad.</p> <p>Denominador: total gasto de inversión de la entidad sin deudas</p> <p>FM = Categoría focalizada en mujeres</p> <p>CSCF = Categoría de corresponsabilidad Social del Cuidado de la familia.</p> <p>CI = Categoría de cultura de igualdad</p> |
| 6. Cobertura | Presupuesto público Nacional, Municipal / Prefectural. |
| 7. Fuente y disponibilidad de los datos | Registros de ejecución presupuestaria anual de la entidad a ser analizada por estructura programática Viceministerio de Presupuestos y Contaduría Pública Datos accesibles al público |
| 8. Periodicidad de datos | Anual |

Paso 4: La Igualdad de género en las formulaciones estratégicas

Tomando en cuenta lo señalado en las conclusiones de los análisis anteriores, el equipo se debe realizar la pregunta ¿Qué medidas se deben tomar para ampliar los impactos del sector en la equidad de género y el ejercicio de los derechos humanos de hombres y mujeres en igualdad de condiciones y responder a la propuesta de cambio del PND?.

Procedimiento para la formulación de la visión de desarrollo del sector

En el documento de Metodología de Elaboración de PSD se señala que la construcción de la visión sectorial se planteará al 2015, resultado de la reflexión compartida, basada en el análisis del Estado de Situación, principalmente de los problemas y potencialidades identificados y el Mandato político y social. Esta visión al 2015 prevé que el 2011 se realice una evaluación y ajuste, considerando la temporalidad prevista originalmente en el PND.

Las siguientes preguntas clave orientarán el trabajo, en las que se deberá señalar lo más relevante:

- ¿En qué situación se encontrarán los hombres y mujeres beneficiarios de las acciones del sector (usuarios y/o beneficiarios) producto del aporte del Sector?
- ¿Las mujeres y los hombres se beneficiarán, de manera equitativa, de las oportunidades y beneficios que genera el sector?
- ¿Los pueblos indígenas, originarios y campesinos habrán mejorado su acceso a los beneficios que genera el sector y ejercerán su derecho al control social?
- ¿En qué situación se encontrará el sector para conseguir lo que se plantea en las dos preguntas anteriores?

Con base en los problemas y potencialidades identificados en el Estado de Situación, trabajado el Mandato Político y Social y la reflexión realizada en torno a las preguntas orientadoras, se procede a elaborar o ajustar la visión de desarrollo sectorial.

Ejemplo de la formulación que incluye género

Ejemplo Bolivia Productiva – Sector Hidrocarburos:

Visión de Desarrollo del Sector Hidrocarburos:

En el año 2015, el Estado boliviano dispone de excedentes generados por el sector hidrocarburos que se asignan a la matriz social comunitaria, a la diversificación de la matriz productiva y **se redistribuyen con criterios de equidad y de género. Las bolivianas y bolivianos tienen acceso a gas natural e hidrocarburos líquidos para uso doméstico e industrial garantizando la seguridad energética nacional.** El país industrializa el gas natural generando valor agregado, es el centro energético regional consolidando, ampliando y diversificando mercados externos. Las comunidades de las áreas productoras se benefician en el desarrollo local, producto de la actividad hidrocarburífera. El sector se encuentra consolidado y fortalecido, cuenta con instituciones articuladas y con roles claramente definidos para el aprovechamiento y control de la propiedad de los recursos hidrocarburos, donde YPF es protagonista en la cadena productiva

Ejemplo de Visión de Desarrollo del Sector Educación:

En el año 2015, el Estado boliviano se consolida como unitario y plurinacional, democrático, con equidad social y de género, participativo y de consensos, encaminado a establecer igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sin discriminación alguna en su derecho a la educación. Bolivianos y bolivianas se desarrollan en sus culturas, saberes y tradiciones, formados con calidad, sin discriminación alguna y trabajando en los sectores productivos de la nueva matriz. El Sector es productor de cultura de igualdad y se consolida y fortalece con instituciones articuladas y con roles claramente definidos para la transformación de la concepción y operacionalización de la educación para vivir bien y asume las atribuciones y competencias establecidas en la nueva Constitución Política del Estado.

Ejes de desarrollo

Siguiendo los criterios definidos en la metodología de elaboración de PSD, en lo concerniente a ejes de desarrollo, además se desarrollará las siguientes preguntas:

¿Qué líneas de trabajo acción pueden definirse para fijar la contribución del sector a la equidad social y de género?

Esta identificación dará lugar a los Ejes Estratégicos.

Ejemplo Bolivia Productiva – Sector Hidrocarburos

- La población nacional tiene acceso a gas natural e hidrocarburos líquidos para uso doméstico e industrial garantizando la seguridad energética nacional. **Seguridad energética Nacional.**
- El país industrializa el gas natural generando valor agregado. **Industrialización.**
- El país es el centro energético regional consolidando ampliando y diversificando mercados externos. **Centro energético regional.**
- Las comunidades de las áreas productoras se benefician en el desarrollo local, producto de la actividad hidrocarburífera. **Desarrollo local.**
- El sector se encuentra consolidado y fortalecido, cuenta con instituciones articuladas y con roles claramente definidos para el aprovechamiento y control de la propiedad de los recursos hidrocarburos, donde YPFB es protagonista en la cadena productiva de hidrocarburos, en el marco de la nueva Constitución Política del Estado. **Reestructuración integral del sector.**
- Los excedentes generados por el sector hidrocarburos que se asignan a la matriz social comunitaria, se distribuye equitativamente entre hombres y mujeres. **Distribución equitativa de excedentes.**

Por tanto, los componentes identificados en la Visión dan origen a los Ejes:

- Seguridad Energética Nacional
- Centro Energético Regional
- Industrialización
- Desarrollo Local
- Reestructuración integral del sector
- **Distribución con equidad social y de género de los beneficios y excedentes**
- **Sistema de información para el Poder social**

Ejemplo Bolivia Digna – Sector Educación:

- El Sistema Educativo Plurinacional brinda calidad en todos sus niveles y modalidades. **Educación de calidad.**
- La población nacional tiene acceso a una educación con equidad y oportunidad
- Se reducen las brechas de inequidad de género en el sector. **Equidad y oportunidad.**
- El Sistema Educativo Plurinacional promueve y genera una educación articulada a la nueva matriz productiva nacional. **Educación para la producción.**
- El sector **es productor de cultura de igualdad**, se encuentra consolidado y fortalecido, cuenta con instituciones articuladas y con roles claramente definidos para la transformación de la concepción y operacionalización de la educación para vivir bien y asume las atribuciones y competencias establecidas en la nueva Constitución Política del Estado. **Sistema Educativo Plurinacional fortalecido.**
- **El sector provee condiciones para el ejercicio del derecho al control social**
- **El poder social en educación**

Por tanto, los componentes identificados en la Visión dan origen a los Ejes:

- Educación de calidad
- **Equidad social y de género**
- Educación para la producción
- **Producción de cultura de igualdad**
- **Focalización para reducir brechas de género**
- **Sistema Educativo Plurinacional fortalecido**
- **Sistema de información para el poder social**

Definir objetivos que se quieren alcanzar, en materia de igualdad de género, a partir del análisis de las inequidades

Al ser los objetivos estratégicos “el cambio esperado que el sector pretende lograr en el mediano plazo en favor de la población, basado en los ejes de desarrollo previamente definidos, las potencialidades y los problemas identificados en el sector”, la formulación de los mismos debe explicitar para quiénes se refiere ese cambio, qué tipo de cambio se espera lograr. Se debe considerar que, estos cambios, deben reflejar los temas transversales y los sujetos a los cuales hacen referencia los mismos.

Procedimiento

Atendiendo a las siguientes preguntas orientadoras:

a. ¿Cuál es el logro que se espera obtener?

Se refiere a los logros a obtener con la ejecución de las acciones del PSD correspondientes al eje estratégico definido. Describir el objetivo que el sector pretende lograr.

b. ¿Para quiénes?

Se refiere a la población meta que recibe los beneficios directos de las acciones que buscan el cambio esperado. Especificar el sexo del grupo poblacional meta que será beneficiado con el logro del objetivo estratégico.

c. ¿Cuál es el logro que se espera obtener en materia de equidad social y de género?

Se refiere a explicitar en el objetivo, la intención de cambio de la situación de desigualdad social y de género considerando que las mujeres, por la situación de discriminación y subordinación, tienen necesidades y demandas diferentes a las de los varones y que no son las mismas de la familia /hogares; por lo que, formular objetivos generalizando a los sujetos con las palabras “población nacional, beneficiarios, hogares o familias” o cuando el objetivo no explicita qué brecha de género cerrará o qué acción de equidad desarrollará, se está contribuyendo a reforzar y replicar la desigualdad social y de género.

Para la construcción de la respuesta a estas preguntas, se recomienda el uso de las siguientes categorías de equidad de género en la formulación de objetivos estratégicos, programas y proyectos.

VII. CATEGORÍAS DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA FORMULACIÓN DE PROPUESTA DE DESARROLLO, OBJETIVOS ESTRATÉGICOS, ASIGNACIÓN DE GESTO Y REDISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA CON EQUIDAD SOCIAL Y DE GÉNERO

Las categorías han sido formuladas tomando en cuenta los elementos teóricos y políticos que dan cuenta de las causas y efectos de la discriminación social y de género, para ello se considera tres ejes centrales de la subordinación, exclusión y discriminación de las mujeres: el cuerpo, la división sexual y jerarquizada del trabajo y los patrones culturales discriminatorios. Los que son analizados en un contexto específico, planteando la manera de transformar esta situación de discriminación y exclusión, orientando las respuestas de política pública en la modificación de la condición y situación de desigualdad.

1. Categoría de acción positiva para cerrar las brechas de desigualdad de género

En nuestras sociedades, el solo hecho de ser mujer es ya una condición de discriminación, sí además se es mujer indígena esta condición de discriminación se incrementa. La desigualdad entre hombres y mujeres, construida a partir de la asignación desigual y jerarquizada de roles y funciones a hombres y mujeres, es un patrón cultural que proviene del ejercicio del poder. Se nos presenta como un hecho “natural” a partir de la diferencia sexual, cruza todos los ámbitos de la vida cotidiana -personal, familiar, económico, político, social, cultural, ideológico- está presente en todas las culturas, las clases sociales, y las sociedades.

Esta naturalidad de la desigualdad, ha hecho que las mujeres no tengamos las mismas condiciones y oportunidades que los hombres para ejercer nuestros derechos humanos. Siendo la condición de partida de las mujeres una situación de desventaja, cambiar el patrón de discriminación tiene que ver con el desarrollo de medidas de **acción positiva para cerrar las brechas de desigualdad y generar condiciones para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en condiciones de igualdad con los varones.**

Las acciones positivas son medidas correctivas, compensatorias, de promoción y especiales de carácter temporal **orientados a acortar las distancias entre hombres y mujeres** en el ejercicio de los derechos humanos. Por tanto, nombra la inversión en programas, proyectos y/o servicios dirigidos **exclusivamente a mujeres** en todas las etapas de la vida. Esta categoría cesará cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

En esta categoría, se considera la formulación de objetivos estratégicos dirigidos a cerrar brechas de género, por tanto de beneficio focalizado en mujeres, por ejemplo:

- Beneficiar a la mayor cantidad de mujeres, niñas y jóvenes **discriminada y excluida del actual sistema educativo, con igualdad de oportunidades en el acceso, la permanencia y la calidad de la educación en sus diferentes niveles y modalidades, generando condiciones favorables para su acceso y permanencia en el sistema educativo.**
- Reducir significativamente la mortalidad materna.
- Garantizar y proveer condiciones para el ejercicio del derecho a la salud integral de las mujeres, las jóvenes, las niñas y las mujeres madres.
- Reducir las brechas de desigualdad y los sesgos de género en el empleo desarrollando programas de empleo digno para mujeres.

Los programas que pueden formularse con esta categoría son:

- Capacitación y formación de liderazgo para mujeres
- Apoyo a organizaciones de mujeres
- Promoción de la participación
- Albergues o refugios para víctimas de violencia
- Centros de capacitación para mujeres
- Sedes sindicales u otros.
- Infraestructura productiva y/o de comercialización
- Asistencia técnico productiva
- Capacitación laboral
- Créditos
- Promoción del empleo y/o apoyo a iniciativas económicas de mujeres.
- **Otros consignados en el PIO de las mujeres**

2. Categoría de responsabilidad social y pública en el cuidado de la familia y la reproducción de la fuerza de trabajo

La disparidad entre hombres y mujeres se sustenta en una desigual y jerarquizada asignación de roles y funciones en la reproducción de la fuerza de trabajo y en el trabajo de cuidado de la familia. La responsabilidad social y pública en el cuidado de la familia y la reproducción de la fuerza de trabajo, es un elemento que contribuye a eliminar la desigual asignación de responsabilidades y amplia las oportunidades para que las mujeres ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones que los varones. De lo que se trata es que, el Estado y la sociedad desarrollen acciones de responsabilidad compartida en el cuidado de la familia y la reproducción de la fuerza de trabajo liberando de tiempo y carga doméstica a las mujeres para el ejercicio de sus derechos.

Para desmontar las condiciones de desigualdad que afectan a las mujeres en la diversidad de familias, la Categoría de Inversión en Corresponsabilidad Social y Pública en el Cuidado de la Familia y la Reproducción de la Fuerza de Trabajo, se orienta a la formulación de objetivos que nombran y agrupan la inversión pública que promueva la soberanía alimentaria, la responsabilidad social en la reproducción de la fuerza de trabajo y el cuidado de la familia y la valorización positiva de los roles domésticos permitiendo compartir obligaciones tradicionalmente asignadas a las mujeres, que favorezcan a disminuir su carga de trabajo en el hogar y liberar su tiempo para ampliar sus oportunidades de ejercicio de sus derechos humanos.

Se entiende por responsabilidad social y pública en la reposición de la fuerza de trabajo y el cuidado de la familia a la inversión destinada a programas, proyectos y/o servicios públicos que reduzcan la carga de trabajo en el hogar, en temas de protección, recreación y cuidado de la niñez, adolescencia, tercera edad y personas con capacidades diferentes u otros referidos a tareas domésticas de cuidado y programas, proyectos y servicios que eliminen la dependencia de la familia y la comunidad con el mercado.

La demanda social por el reconocimiento del derecho de las familias es reconocida por el Estado en la Constitución Política del Estado Plurinacional en la Sección VI de los Derechos de las Familias Art. 62, 64 y 66; en tanto, el reconocimiento por el Estado del valor económico del trabajo del hogar se constitucionaliza en el Art. 338.

Ejemplos de objetivos estratégicos:

- a. Establecer en cuentas nacionales registros del trabajo doméstico
- b. Garantizar el ejercicio del derecho a la salud sexual y reproductiva en condiciones de igualdad, interculturalidad y respeto a la dignidad de la persona.
- c. Promover la responsabilidad social y pública en la reproducción de la fuerza de trabajo, la valorización positiva de los roles domésticos y la corresponsabilidad en el cuidado de la familia.

Pueden formularse programas como las que siguen:

- Construcción de infraestructura y equipamiento de cuidado de la familia
- Guarderías infantiles, Wawa Wasis.
- Construcción, ampliación, mejoramiento y/o equipamiento de infraestructura de salud materno infantil (ver si se queda aquí o sube arriba, ver donde se pone en construcción).
- Programas para el uso del tiempo libre durante período escolar y vacacional, para niños/as y adolescentes.
- Programas de terapia ocupacional y recreación para personas de la tercera edad.
- Programas de terapia ocupacional y recreación para personas con capacidades diferentes.
- Bono de permanencia escolar.
- Transporte escolar.
- Comedores populares.
- Construcción y funcionamiento de internados escolares.
- Capacitación mixta en gestión del desarrollo.
- Programas de salud sexual y reproductiva – embarazo adolescente, VIH,
- Otros contenidos en el **PIO DE LAS MUJERES**.

3. Criterio de descolonización y construcción de cultura de igualdad

La desigualdad social y de género es un patrón cultural de larga data asentado en la diferencia de sexo, clase y etnia, proveniente del paradigma moderno patriarcal de corte capitalista que ha naturalizado e introducido en los pueblos y naciones originarias; en muchos casos, ha reforzado en las sociedades originarias, diferencias de género y jerarquías en la división sexual del trabajo.

Remover en la sociedad los patrones discriminatorios a través de la acción estatal es una obligación y una responsabilidad del Estado en términos de proveer condiciones para el “vivir bien” de mujeres y hombres. Las acciones que produzcan cultura de igualdad eliminando estereotipos, creencias y patrones culturales de desigualdad son acciones que promueven cambios estructurales en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, que generan cambios en la forma de pensar y actuar de la sociedad y sus instituciones, respecto de las relaciones de poder entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres de diferentes clases sociales y grupos étnicos.

La discriminación, subordinación y violencia contra las mujeres en razón de género son fenómenos presentes en nuestra sociedad; se complejizan en la convergencia de factores étnico-culturales y de clase. Por tanto, el desarrollo de una cultura de igualdad implica la búsqueda de cambios estructurales y es un imperativo que debe atender la discriminación y las manifestaciones de racismo y colonialismo existentes en la sociedad, no sólo desde la mirada de género.

- a. Institucionalización de instancias estatales nacionales, departamentales, municipales y regionales de equidad de género.
- b. Promoción activa de una cultura de la no violencia contra las mujeres y a favor de la equidad de género y social.
- c. Promover el ejercicio equitativo de los derechos políticos, garantizando las condiciones básicas para ello, como ser procesos de carnetización, leyes y reglamentos que establezcan igualdad en la participación y representación.

34

A continuación algunos ejemplos de programas orientados a las descolonización y la construcción de la cultura de la igualdad:

- Prevención y atención de la violencia intrafamiliar y doméstica.
- Difusión y sensibilización sobre igualdad de derechos entre mujeres y hombres en la familia, la comunidad y el municipio; sobre responsabilidades compartidas entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico y cuidado de la familia; sobre valores de equidad social, étnica y de género.
- Investigaciones, estudios y otros, para apoyar el diseño de políticas y estrategias de igualdad entre mujeres y hombres.
- Capacitación a funcionarios/as públicos en políticas, programas y presupuestos de equidad de género.
- Otros contenidos en el PIO de las mujeres.

INSUMO: ACCIONES CONCURRENTES CON SECTORES, SEGÚN EJES ESTRATÉGICOS PLAN NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

| Eje | Política | Acciones Concurrentes | Cabeza de Sector Responsable |
|---------------------------------------|---|--|--|
| Económico productivo y laboral | Promover el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres y el acceso al trabajo digno. | <ul style="list-style-type: none"> • Promover el desarrollo de una nueva cultura de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Promover el acceso igualitario de mujeres y hombres a los distintos espacios laborales. • Fomentar la calidad en el empleo y la igualdad salarial entre hombres y mujeres. • Promover la eliminación de los estereotipos sexistas en los distintos espacios laborales. • Establecer medidas dirigidas a prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo. • Proponer una normativa especial, con perspectiva de género, que flexibilice la normativa laboral en el sector informal. • Promover el acceso al trabajo digno de las mujeres mineras. | Ministerio de Trabajo. Ministerio de Minería y Metalurgia. |
| | Promover el acceso de las mujeres a los recursos naturales, a los recursos de la producción y a los servicios públicos. | <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el empoderamiento de las mujeres en los espacios de decisión para el manejo y protección de los recursos naturales, especialmente en las zonas rurales. • Visibilizar la participación y definir el beneficio hacia las mujeres de todos los programas de apoyo a la producción y de seguridad alimentaria. | Ministerio de Desarrollo Rural, Agropecuario y Medio Ambiente. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer e impulsar la participación de las mujeres emprendedoras, en niveles de decisión, de programas de apoyo a PYME, OECA, Cooperativas, Asociaciones. • Promover las iniciativas emprendedoras de las mujeres en la micro, pequeña y mediana industria. • Propiciar el acceso de las mujeres emprendedoras a mercados bajo la forma de encadenamientos productivos. | Ministerio de Producción y Microempresa. |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones sobre programas de agua y saneamiento. • Priorizar programas e iniciativas de habitabilidad básica, agua y saneamiento, que interrelaciones la sostenibilidad y el enfoque de género, a nivel local y nacional. | Ministerio de Obras Públicas Servicios y Vivienda. |

| Eje | Política | Acciones Concurrentes | Cabeza de Sector Responsable |
|--|--|--|--|
| <p>Económico productivo y laboral</p> | <p>Promover el acceso de las mujeres al patrimonio tangible (tierra, vivienda, capital) e intangible (tecnología, capacitación).</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el poder de decisión de las mujeres en programas y proyectos de sus respectivas competencias sectoriales. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres al programa de crédito solidario (BDP). Facilitar el acceso de las mujeres a la tecnología, mejoramiento de condiciones laborales de trabajo, capacitación. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres al programa solidario (BDP). Facilitar el acceso de las mujeres a la tecnología, mejoramiento de condiciones laborales de trabajo, capacitación. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a la propiedad de la tierra. Facilitar el acceso de las mujeres, particularmente de las jefas de hogar, al programa de Vivienda Social y Solidaria. | <p>Todos los sectores.</p> <p>Ministerio de Producción y microempresa.</p> <p>Ministerio de Producción y microempresa.</p> <p>Ministerio de Desarrollo Rural y Medio Ambiente /INRA</p> <p>Ministerio de Obras Públicas, Servicios y Vivienda.</p> |
| | <p>Redistribuir las tareas del cuidado y protección de la familia entre mujeres y hombres dentro del hogar y entre las familias y el Estado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer el principio de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la convivencia familiar y social más igualitaria. Fortalecer y desarrollar servicios de atención y cuidado de niños/as, ancianos/as, personas con discapacidades, emprendidas desde las iniciativas comunitarias y estatales que garanticen el acceso de las mujeres a fuentes laborales. Incidir en el cambio de esquemas culturales de la distribución de roles de mujeres y hombre en la familia mediante el incentivo a la reflexión y toma de conciencia de la igualdad y equidad entre sexos. Desarrollar todas las acciones normativas y operativas necesarias para el reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas públicas. | <p>Ministerio de trabajo</p> <p>Ministerio de Justicia VGAG.</p> |

| Eje | Política | Acciones Concurrentes | Cabeza de Sector Responsable |
|-----------|---|---|--|
| Educación | Erradicar el analfabetismo femenino | <ul style="list-style-type: none"> Garantizar el acceso prioritario de las mujeres mayores de 15 años en todos los programas de erradicación de analfabetismo (alfabetización y post-alfabetización) y su acceso a la educación primaria. | Ministerio de Educación y Culturas. |
| | Incrementar las oportunidades de acceso y la permanencia de niñas, adolescentes y jóvenes mujeres en el sistema de la educación formal y alternativa. | <ul style="list-style-type: none"> Impulsar acciones que incentiven el cambio de la perspectiva cultural acerca de los estereotipos de género en la familia y la comunidad, referida al acceso y permanencia de niñas, adolescentes y jóvenes mujeres en los centros educativos. Propiciar servicios sectoriales que apoyen la creación y mantenimiento de proyectos educativos, de acuerdo a características regionales (internados rurales, transporte escolar y otras). | Ministerio de Educación y Culturas Ministerio de Justicia / VGAG. |
| | Incorporar la perspectiva de género en la revolución educativa | <ul style="list-style-type: none"> Promover que maestras y maestros reciban la formación adecuada en coeducación, prevención de la violencia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Transversalizar la perspectiva de género en el Proyecto de Ley Elizardo Pérez y Avelino Siñani y en su respectiva reglamentación normativa y operativa. Incorporar la igualdad y equidad de género en los planes y programas de los distintos niveles y ciclos educativos y asegurar su cumplimiento en la práctica educativa ejercida por los/las docentes. Incidir en el uso del lenguaje no sexista, así como en la desconstrucción de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres en los espacios educativos. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo. Promover y reforzar procesos de adecuación de políticas referidas al respeto a la diversidad y a los derechos culturales en coherencia con las políticas de no-discriminación e igualdad de género y viceversa. Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la educación superior. | Ministerio de Educación y Culturas Ministerio de Justicia / VGAG. |
| | Abrir oportunidades de formación, capacitación y profesionalización de las mujeres en todos los ámbitos. | <ul style="list-style-type: none"> Impulsar la igualdad de oportunidades en las Universidades. Recuperar la memoria histórica de las mujeres. Transversalizar el enfoque de género en la producción del conocimiento en todos los niveles educativos. Crear programas que incentiven la formación, capacitación y profesionalización de mujeres en el sistema educativo plurinacional de acuerdo a objetivos de desarrollo del PND. Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminada. Diseñar y proponer programas educativos para la igualdad de derechos dirigidos a mujeres y hombres en áreas productivas contemplando acciones positivas hacia las mujeres. | Ministerio de Educación y Culturas Ministerio de Justicia / VGAG. |

| Eje | Política | Acciones Concurrentes | Cabeza de Sector Responsable |
|------------------------------|--|--|--|
| Salud | Ampliar la cobertura de los servicios de salud a mujeres en edad fértil en el marco del Sistema Único, Intercultural y Comunitario de Salud. | <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar en la formación del personal de salud el enfoque de género y el respeto a la diversidad cultural. • Promover investigaciones orientadas a recuperar los saberes de las mujeres en el cuidado de la salud. • Fortalecer los sistemas públicos de salud garantizando una atención adecuada a las mujeres, en cuanto a sus especificidades de género y diversidad de identidades, edades y culturas. • Impulsar la participación y empoderamiento de las mujeres en los procesos de salud. • Garantizar la adecuada implementación de programas y proyectos de salud cuyo objetivo sea mejorar la calidad y calidez en la atención a las mujeres respetando su diversidad cultural. | Ministerio de Salud y Deportes Ministerio de Justicia / VGA |
| | Promover el ejercicio de los derechos sexuales y derechos reproductivos de las mujeres. | <ul style="list-style-type: none"> • Enfaticar en los programas de salud sexual y reproductiva la maternidad segura y la prevención del cáncer de cuello uterino y cáncer de mama, e incrementar su cobertura. • Desarrollar programas de educación ciudadana, formación y capacitación referidos a derechos sexuales y derechos reproductivos. • Promover el debate público, libre y abierto sobre el derecho de las personas a vivir una sexualidad libre de prejuicios y estereotipos. | Ministerio de trabajo Ministerio de Justicia VGAG. |
| Violencia en razón de género | Contribuir a la erradicación de la violencia contra las mujeres en razón de género. | <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el sistema de atención integral a las mujeres víctimas de violencia de género. • Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género. • Reforzar en la protección policial y judicial de las víctimas de la violencia de género. • Promover el conocimiento de la violencia de género a partir de los contenidos en el sistema educativo. • Desarrollar acciones contra la naturalización de la violencia de género, condenándola como un hecho delictivo e incentivando la solidaridad en la comunidad hacia las víctimas. • Promover el desarrollo de contenidos preventivos de la violencia sexual contra niñas y adolescentes en el ámbito de la escuela y la familia. • Capacitación y sensibilización a operadores/as y administrativos/as de justicia en perspectiva de género y atención a casos de violencias de género. | Ministerio de Justicia / VGA Ministerio de Gobierno Defensor del Pueblo. |

| Eje | Política | Acciones Concurrentes | Cabeza de Sector Responsable |
|--|---|---|--|
| Ciudadanía y participación política | Promover mecanismos eficaces para el ejercicio de derechos de ciudadanía de las mujeres | <ul style="list-style-type: none"> Incrementar la participación de las mujeres en los espacios de decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres. Asegurar el acceso de las mujeres a los documentos de identidad (Certificado de Nacimiento Y Cédula de identidad) para el ejercicio de los derechos ciudadanos. | Ministerio de Justicia/VGAG. Ministerio de Gobierno. Corte Nacional Electoral. Registro Civil. Ministerio de Gobierno. |
| | Promover y proteger la participación política de las mujeres en diferentes espacios de decisión. | <ul style="list-style-type: none"> Remover los obstáculos que impiden la participación política y ciudadana de las mujeres. Incrementar la participación de las mujeres en puestos de representación y dirección de la Administración del Estado. Incentivar la denuncia de mujeres que son víctimas de violencia política. Promover, entre la fuerzas políticas y organizaciones sociales, el respeto a la participación política de las mujeres. Fortalecer los procesos de participación política de las mujeres, en paridad y alternancia. | Ministerio de Justicia/VGAG. Defensor del Pueblo. Corte Nacional Electoral. |
| Fortalecimiento Institucional | Contribuir y fortalecer la institucionalidad pública destinada a promover la igualdad entre mujeres y hombres, en todos los niveles y ámbitos de la gestión pública | <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer y jerarquizar los mecanismos de género en las distintas instancias estatales. Proponer normas, acciones y estrategias para transversalizar la perspectiva de género en la gestión pública. Coordinar y articular las políticas públicas referidas a la igualdad de género en los proyectos, programas y planes de las diferentes instancias estatales. | Ministerio de Justicia/VGAG. |

Fuente: Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades – Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales



Con el apoyo de:



