

Plan de Actividades para la Igualdad de Género del Instituto del Mar del Perú

**Noviembre - diciembre 2019
Enero - diciembre 2020**

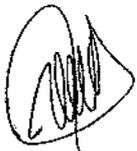


ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN.....	3
II. BASE LEGAL.....	5
III. RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LA ENCUESTA DE ESTEREOTIPOS DE GENERO DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU	5
IV. OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GENERO DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU	7
4.1 OBJETIVO GENERAL:.....	8
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO:.....	8
4.3 ACTIVIDADES:.....	8
AÑO 2019 (NOVIEMBRE A DICIEMBRE).....	8
AÑO 2020 (ENERO A DICIEMBRE).....	8
V. CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO AÑO 2019 Y 2020.....	9
CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO NOVIEMBRE – DICIEMBRE 2019	9
CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO ENERO – DICIEMBRE 2020	10
VI. EVALUACIÓN.....	11
VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	11


R. GUEVARA


M. NIQUEN




J. CASTILLO


N. MEDINA





I. PRESENTACIÓN

El Instituto del Mar del Perú de acuerdo a su Ley de Creación, aprobado por el Decreto Legislativo N° 95, es una persona jurídica de derecho público interno, con autonomía científica, técnica, económica y administrativa que forma parte del Sector Público Nacional; dependiente sectorialmente del Ministerio de la Producción y actúa en concordancia con la política y los objetivos que éste Ministerio apruebe;

Ejerce competencia en la realización de investigaciones científicas y tecnológicas del mar y de las aguas continentales y de los recursos de ambos, con el objeto de lograr el racional aprovechamiento de los mismos y sin que en el cumplimiento de sus fines incida o duplique las investigaciones que realicen otras instituciones similares, con las cuales mantiene la debida y adecuada coordinación;

Es competente, entre otros, para proporcionar al Ministerio de la Producción las bases científicas para la administración racional de los recursos del mar y de las aguas continentales; así como, el desarrollo de actividades en concordancia con la política, objetivos y metas del Ministerio de la Producción.

De otro lado, el artículo 2 inciso 2, de la Constitución Política del Perú, establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

El Estado peruano ha suscrito y ratificado tratados y compromisos internacionales sobre derechos humanos en materia de igualdad y no discriminación, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará)² y la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995)³. De otro lado, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015), reflejan la obligación internacional por alcanzar las metas de igualdad, desarrollo y paz de las mujeres.

La transversalización del enfoque de género fue definida por el Consejo Económico y Social (ECOSOC 1997)⁴ como una estrategia para las políticas públicas que busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas públicas y la gestión institucional, de manera que se logre la igualdad de los géneros.

La Ley N° 28983, "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres", dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno adopta todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada; siendo el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables el ente rector en materia de igualdad de género y como tal impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida.

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 18.12.1979.

² Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém do Pará", realizada en Brasil el 06.09.94.

³ Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995.

⁴ Informe del Consejo Económico y Social correspondiente a 1997.



La estrategia de transversalización del enfoque de género debe consolidarse a través de mecanismos, integrados por representantes de diversas áreas de la entidad, que coordinan y articulan acciones para institucionalizar el enfoque de género en las políticas, programas, proyectos y gestión institucional.

Mediante Resolución de Dirección Ejecutiva Científica N° 229-2017-IMARPE/DEC, se aprueba la conformación del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Instituto del Mar del Perú – IMARPE, cuyos integrantes son:

- Director/a Ejecutivo/a Científico/a, o su representante, quien lo presidirá.
- Jefe/a de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, o su representante, quien tendrá a su cargo la Secretaría Técnica.
- Coordinador/a del Laboratorio Costero de Tumbes, o su representante.
- Coordinador/a del Área Funcional de Recursos Humanos o su representante.
- Director/a General de Investigaciones en Recursos Pelágicos, o su representante (Órganos de Línea).
- Responsable del área de Comunicaciones e Imagen Institucional de la Secretaría General, en su calidad de observador/a.

Se realizó una encuesta sobre los Estereotipos de Género a los servidores públicos del Instituto del Mar del Perú. De! total de 632 servidores (Régimen 728 y CAS), 420 contestaron la encuesta.

El Objetivo fue recoger información sobre ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas.

La encuesta permitió mirar la realidad identificando la percepción que tienen los trabajadores del IMARPE, respecto a los roles y las tareas que realizan las mujeres y los hombres; así como, las asimetrías y relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellas y ellos.

Con fecha 25.09.2019, el Ministerio de Producción realizó el Taller de “Programación del Plan de Actividades para la Igualdad de Género”, con los Grupos de Trabajo para la Igualdad de género del Ministerio de la Producción y sus Organismos Públicos Adscritos; en dicho taller se socializó los resultados de la encuesta de estereotipos de género de cada entidad, de acuerdo a los siguientes indicadores:

- a) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
- b) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género.
- c) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
- d) Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
- e) Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.



En base a los resultados de la encuesta de estereotipos de género efectuada en el Instituto del Mar del Perú y en cumplimiento al artículo 6 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se ha elaborado el Plan de Actividades para la Igualdad de Género, para los meses de “noviembre y diciembre del año 2019” y de “enero a diciembre del año 2020”, que tiene como propósito revertir los resultados obtenidos en la encuesta y fortalecer la gestión institucional incorporando el enfoque de género del Instituto del Mar del Perú.

II. BASE LEGAL

- 3.1 Ley N° 28983, “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” que dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno adopte todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada.
- 3.2 Ley N° 26772, que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato. Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 002-98-TR.
- 3.3 Ley N° 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Su Reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR.
- 3.4 Ley N° 27942, “Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, cuyo reglamento fue aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.
- 3.5 Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.
- 3.6 El D.S. N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales y se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género.
- 3.7 D.S. N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- 3.8 Resolución de Dirección Ejecutiva Científica N° 229-2017-IMARPE/DEC, que conforma el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Instituto del Mar del Perú - IMARPE.



R. GUEVARA



M. NIQUEN



J. CASTILLO

III. RESULTADOS DE LOS INDICADORES DE LA ENCUESTA DE ESTEREOTIPOS DE GENERO DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERU

- 1) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
- 2) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género.
- 3) Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
- 4) Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.
- 5) Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.



N. MEDINA





Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito privado y social...A
Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...B

Valor Programado A/B*100

Valor Actual X/Y*100	IMARPE
50.00%	50.00%
Valor Programado A/B*100	54.52%

229
420

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género...X

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...Y

200

400



R. GUEVARA

Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género.

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género en relación a la violencia basada en género...A
Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...B

Valor Programado A/B*100

Valor Actual X/Y*100	IMARPE
50.00%	50.00%
Valor Programado A/B*100	56.90%

239
420

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género...X

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...Y

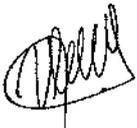
200

400

Valor Actual X/Y*100



M. NIQUEN



J. CASTILLO

Porcentaje de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral.

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género en relación al ámbito laboral...A
Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...B

Valor Programado A/B*100

Valor Actual X/Y*100	IMARPE
50.00%	50.00%
Valor Programado A/B*100	19.05%

80
420

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género...X

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...Y

200

400

Valor Actual X/Y*100



N. MEDINA



Porcentaje de servidoras/es que identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.

	IMARPE
Valor Actual X/Y*100	50.00%
Valor Programado A/B*100	75.24%

Variable Numerador:
Número de servidoras/es. Identifican situaciones o actitudes de hostigamiento sexual en el trabajo...A

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...B

Valor Programado A/B*100

316
420

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género...X

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...Y

Valor Actual X/Y*100

200
400

Porcentaje de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género.

	IMARPE
Valor Actual X/Y*100	50.00%
Valor Programado A/B*100	97.86%

Variable Numerador:
Número de servidoras/es de servidoras/es con conocimiento de algunos conceptos sobre género...A

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...B

Valor Programado A/B*100

411
420

Variable Numerador:
Número de servidoras/es con estereotipos de género...X

Variable Denominador:
Número de servidoras/es que respondieron la encuesta de estereotipos de género...Y

Valor Actual X/Y*100

200
400

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
DIRECCIÓN EJECUTIVA GENERAL
R. GUEVARA

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
D.G.I.R.P.
M. NIQUEN

[Signature]

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE PLANEAMIENTO Y EVALUACIÓN
J. CASTILLO

INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ
ÁREA FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS
N. MEDINA IV.

OBJETIVOS Y ACTIVIDADES DEL PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL INSTITUTO DEL MAR DEL PERÚ

Se ha planteado 01 Objetivo General y 01 Objetivo Específico; así como, 02 Actividades a ser desarrolladas en el año 2019 y 04 Actividades a ser realizadas durante el año 2020, los cuales están alineados a los servicios 4.3.5 y 4.3.6 del Lineamiento 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres del Objetivo Prioritario (OP) 4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.



4.1 OBJETIVO GENERAL:

- ✓ **OG:** Fortalecer la gestión institucional incorporando el enfoque de género en el IMARPE

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO:

- ✓ **OE 01:** Promover una cultura y clima organizacional para la igualdad de género.

4.3 ACTIVIDADES:

AÑO 2019 (NOVIEMBRE A DICIEMBRE)

En el marco del OE 01: Promover una cultura y clima organizacional para la igualdad de género.



R. GUEVARA



M. NIQUEN

- ✓ **Conversatorio sobre temas de igualdad de género en el campo de la biología y en el IMARPE en conmemoración por el Día del Biólogo Peruano.**
Se realizará un panel con profesionales científicos del IMARPE a fin de intercambiar opiniones y/o experiencias sobre la igualdad de género en la institución.

- ✓ **Taller de hostigamiento sexual.**
Difusión, sensibilización e implementación de las normativas vigentes sobre la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual laboral.

AÑO 2020 (ENERO A DICIEMBRE)

En el marco del OE 01: Promover una cultura y clima organizacional para la igualdad de género.



J. CASTILLO

- ✓ **Elaborar lineamientos de lenguaje inclusivo.**
Incorporar y promover el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en el IMARPE.

- ✓ **Talleres de nueva masculinidad a nivel de la Sede Central y Laboratorios Costeros y Continental.**
Sesiones impartidas por profesionales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables dirigido al personal masculino del IMARPE.

- ✓ **Campañas de comunicación interna para la reducción de estereotipos de género.**
Difundir material informativo sobre estereotipos de género en el ámbito laboral.



N. MEDINA

- ✓ **Talleres de Identificación de Situaciones o actitudes de Hostigamiento Sexual y discriminación en el ámbito laboral.**
Capacitar a los servidores civiles sobre conceptos, tipos, elementos constitutivos, canales de denuncia y sanciones respecto al Hostigamiento Sexual y discriminación en el ámbito laboral.

V. CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO AÑO 2019 Y 2020

Cada una de las actividades identifica la Actividad Operativa en la que está comprendida en el Plan Operativo Institucional; así como la Unidad Orgánica responsable y los recursos presupuestales previstos⁵:

CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO NOVIEMBRE – DICIEMBRE 2019

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES. AÑO 2019

Objetivo General:	FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL IMARPE
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------

Objetivo Específico:	PROMOVER UNA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO
----------------------	------------------------------------------------------------------------

Cod	Actividad	Unidad Medida	Programación Meta Física			Meta Financiera programada	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2019 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica responsable
			Meta Física Anual	Nov	Dic			
A1.OE1	Conversatorio sobre temas de igualdad de género en el campo de la biología y en el IMARPE en conmemoración por el Día del Biólogo Peruano	Evento	1	1		0	19A0000090914 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
		Personas	50	50				
A2.OE1	Taller de hostigamiento sexual	Taller	1		1	0	19A0000090914 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
		Personas	50		50			


R. GUEVARA

⁵ Se financiará en función a los recursos presupuestales disponibles por el área.




J. CASTILLO


N. MEDINA



M. NIQUEN

CRONOGRAMA DEL PLAN DE TRABAJO ENERO – DICIEMBRE 2020

MATRIZ DE PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES. AÑO 2020

Objetivo General: FORTALECER LA GESTIÓN INSTITUCIONAL INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL IMARPE

Objetivo Específico: PROMOVER UNA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Código	Actividad	Unidad Medida	Programación Meta Física												Meta Financiera programada	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2020 con la cual se encuentra vinculada la actividad	Unidad Orgánica responsable		
			Meta Física Anual	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov				Dic	
A1.OE1	Elaborar lineamientos de lenguaje inclusivo	Documento	1			1											0	AOI00019300001 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
A2.OE1	Talleres de nueva masculinidad a nivel de la sede central y laboratorios costeros y continental	Taller	2				1						1				2,000	AOI00019300001 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
		Personas	160				80						80						
A3.OE1	Campañas de comunicación interna para la reducción de estereotipos de género	Campaña	4			1				1			1			1	16,000	AOI00019300001 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
A4.OE1	Talleres de Identificación de Situaciones o actitudes de Hostigamiento Sexual y discriminación en el ámbito laboral	Taller	2							1						1	2,000	AOI00019300001 - Capacitación al personal	AFRH - OGA
		Personas	160							80						80			
Total												20,000							



R. CUEVARA



J. CASTILLO



N. MEDINA



M. NIQUEN



VI. EVALUACIÓN

La evaluación de las actividades programadas en el presente plan, es realizada por las dependencias a cargo de la respectiva actividad, la cual es efectuada trimestralmente y remitida a la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, quien, en su calidad de la Secretaría Técnica, consolida y presenta los resultados al Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género.

Durante el año 2020 se prevé realizar una nueva encuesta de estereotipo de género para medir los cambios logrados.

VII. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Brechas de género:

Son las diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres.

Discriminación estructural o sistémica:

Explican desigualdades de derecho o de hecho como resultado de una situación de exclusión social o de sometimiento de grupos vulnerables por otros, en forma sistemática y debido a complejas prácticas sociales, prejuicios y sistemas de creencias.

Discriminación contra la Mujer:

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 mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Estereotipos de género:

Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Por ejemplo, los hombres se describen como competitivos, autónomos, independientes, beligerantes, asociados al espacio público; mientras que las mujeres cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, asociadas al espacio privado. La Corte IDH ha definido al estereotipo de género como una preconcepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer está asociada a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes.

Género:

Son las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre, así como al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias



R. GUEVARA



M. NIQUEN



J. CASTILLO



N. MEDINA



biológicas, situación que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres en las que se distribuyen facultades y derechos en favor del hombre y en menoscabo de la mujer.

Identidad de género:

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



R. GUEVARA

Igualdad de oportunidades:

Igualdad de oportunidades, según John Roemer, significa garantizar el desarrollo de las capacidades de las personas, de tal manera que circunstancias como el género, la etnia, el lugar de nacimiento, o el entorno familiar, que están fuera del control personal, no ejerzan influencia sobre las oportunidades de vida de una persona ni sobre los resultados de los esfuerzos que realiza.



M. NIQUEN

Igualdad y no discriminación:

La igualdad se conceptualiza en una doble dimensión: de un lado, como un principio rector de todo el ordenamiento jurídico del estado democrático de derecho, siendo un valor fundamental y una regla básica que éste debe garantizar y preservar. Y, de otro lado, como un derecho constitucional subjetivo, individualmente exigible, que confiere a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de la discriminación.

En relación con ello, una distinción resulta discriminatoria cuando carece de justificación objetiva y razonable, la que - su vez- debe apreciarse y justificarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada.



J. CASTILLO

Patrones socioculturales:

Son un conjunto de normas que rigen el comportamiento de un grupo organizado de personas, en función de sus tradiciones, costumbres, hábitos, creencias, ubicación geográfica y experiencias, para establecer modelos de conductas. Se van formando de acuerdo con la región donde vivan las personas, las actividades económicas que se realicen allí, entre otros factores, hasta establecer un modelo de valores.



N. MEDINA



Roles de género:

Conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino.

Violencia de género:

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de



diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.



M. NIQUEN



J. CASTILLO



N. MEDINA



R. CHEVARA