

# Equidad de género e igualdad de oportunidades en la gestión pública

## ¿Utopía o realidad?



# Editorial

La equidad de género es un desafío urgente en la gestión pública, tanto en el Perú como en el resto del mundo, debido a la persistencia de desigualdades estructurales y culturales que limitan la participación equitativa en roles de liderazgo a las mujeres y minorías. Por ello, el tema abordado en este boletín es la equidad de género en la gestión pública, con el propósito de identificar oportunidades y barreras relacionadas con la implementación de políticas públicas para alcanzarla.

En ese sentido, es muy importante proponer estrategias que incluyan programas de formación y sensibilización, sistemas de evaluación y el uso de tecnologías para mejorar la transparencia y el acceso a oportunidades, considerando el contexto sociocultural de nuestro país y de sus instituciones públicas para destacar la viabilidad y aplicabilidad del enfoque de igualdad de género, así como su potencial para ser replicados en las regiones de nuestro país. Con base en ello, es necesario destacar la importancia de adoptar enfoques integrales e inclusivos, de fortalecer las capacidades institucionales y establecer mecanismos de evaluación continua para garantizar la sostenibilidad del enfoque de género en el Perú.

La equidad de género es un concepto asociado a la idea de que las personas deberían de tener los mismos derechos, recursos y oportunidades, sin importar sus diferencias de género u orientación sexual. Los países que continúan con prácticas sociales discriminatorias que restringen la participación económica y social de las mujeres y minorías no solo pierden oportunidades de incorporar talento profesional y humano en diferentes ámbitos profesionales que serían beneficiosos para el desarrollo sostenible de la sociedad, sino que incurrir en prácticas discriminatorias y no llegan a representar del todo los valores democráticos y humanos que rigen a las naciones modernas. Para dar solución a esta problemática, el Estado debe promover políticas de equidad de género y mecanismos de gestión que las lleven a cabo.

Por ello, es importante dar a conocer los aspectos más relevantes que atañen a la equidad de género, como el desarrollo económico, la educación, el empleo y el emprendimiento. Asimismo, también es necesario promover una mayor equidad de género en la educación, en el ámbito laboral, eliminar prácticas de discriminación del papel social y económico de las mujeres y minorías, y favorecer la visibilidad, la autoridad y los recursos de los organismos públicos para que ello suceda.

Si bien históricamente la administración pública ha sido dirigida por hombres, desde hace algunos años esta situación viene cambiando; sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para que no haya ningún tipo de discriminación o restricción a la participación activa de las mujeres y minorías en los diferentes aspectos de la vida en sociedad, entre ellos el campo laboral.

**Violeta Jhicensia Rivera Minaya**

Presidenta

Comité para la Igualdad de Género del Oefa

## Noticias



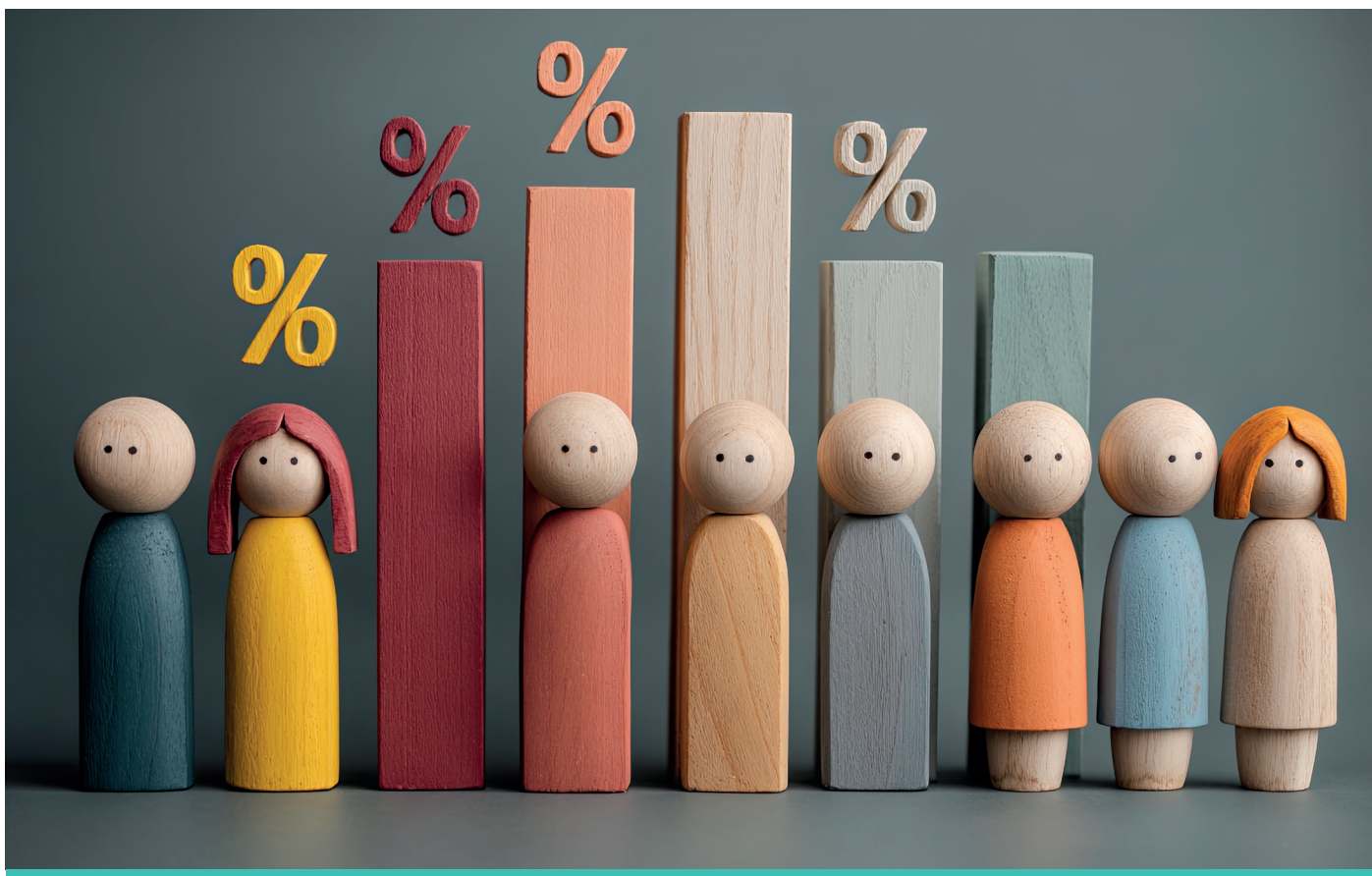
### Proponen aumentar licencia pre y posnatal en Perú. ¿Cuántos días tendrían ahora las trabajadoras?

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República aprobó por mayoría el dictamen que amplía los beneficios para las trabajadoras en etapa pre y posnatal.

Se trata del dictamen recaído en los proyectos de ley 7742/2023-CR, 9869/2024-CR. La propuesta, con texto sustitutorio, modificaría la ley 26644, que regula el derecho al descanso pre y posnatal de las trabajadoras gestantes, con el objetivo de ampliar los días de licencia posnatal.<sup>1</sup>

La iniciativa establece que la trabajadora gestante tiene derecho a 49 días de descanso prenatal y 57 días de descanso posnatal, los cuales pueden acumularse en caso ella lo decida. Además, en casos de nacimiento múltiple, prematuro, de niños con discapacidad o con un peso menor a 1 500 gramos, el descanso posnatal se extenderá por 40 días adicionales, previa presentación de un certificado médico que acredite alguna de las situaciones descritas. De aprobarse esta iniciativa en el pleno del Congreso de la República en la siguiente legislatura, se habría logrado una mejora en las condiciones laborales para las madres en el Perú.

<sup>1</sup> Congreso de la República del Perú, Centro de noticias. Aprueban dictamen para ampliar licencia posnatal para trabajadoras gestantes (1 abril 2025). Fecha de consulta: 15/07/25



## Índice regional de brechas de género: un panorama detallado de las desigualdades en Perú

El Instituto Peruano de Economía (IPE) ha publicado en marzo de este año el primer Índice Regional de Brechas de Género (IRBG), un estudio exhaustivo que revela las marcadas diferencias entre hombres y mujeres en las 25 regiones del Perú durante el periodo 2019-2024. Este análisis, basado en 25 indicadores y seis pilares fundamentales, busca visibilizar las barreras económicas y sociales que enfrentan las mujeres y proporcionar una base sólida para la formulación de políticas públicas que promuevan la igualdad.

El IRBG 2024 evalúa aspectos cruciales, como el mercado laboral, la educación, la salud, el poder y la toma de decisiones, el acceso financiero y la autonomía individual. Los resultados se presentan en una escala de 0 a 100, donde 0 representa la paridad de género. Este índice no solo cuantifica las brechas, sino que también revela la correlación entre la desigualdad de género, la competitividad y la pobreza.

Entre los principales resultados obtenidos, el IPE señala que existe una relación entre la brecha de género, la competitividad y la pobreza, pues se evidenció que las regiones con menores brechas también son las más competitivas y presentan mayores niveles de riqueza. En ese sentido, de las ocho regiones con menores brechas de género, son seis también las de mayor competitividad y riqueza.

Moquegua se destaca como la región con la menor brecha de género, registrando un puntaje de 22.3. Esta región ha sobresalido en nueve de los 25 indicadores y

se encuentra entre los primeros cinco lugares en otros siete. Cajamarca, por otro lado, presenta la mayor brecha, con un puntaje de 39.7, ubicándose en los últimos cinco lugares en 14 indicadores. Además, en 12 de las 25 regiones la brecha salarial entre hombres y mujeres supera el 30 %.

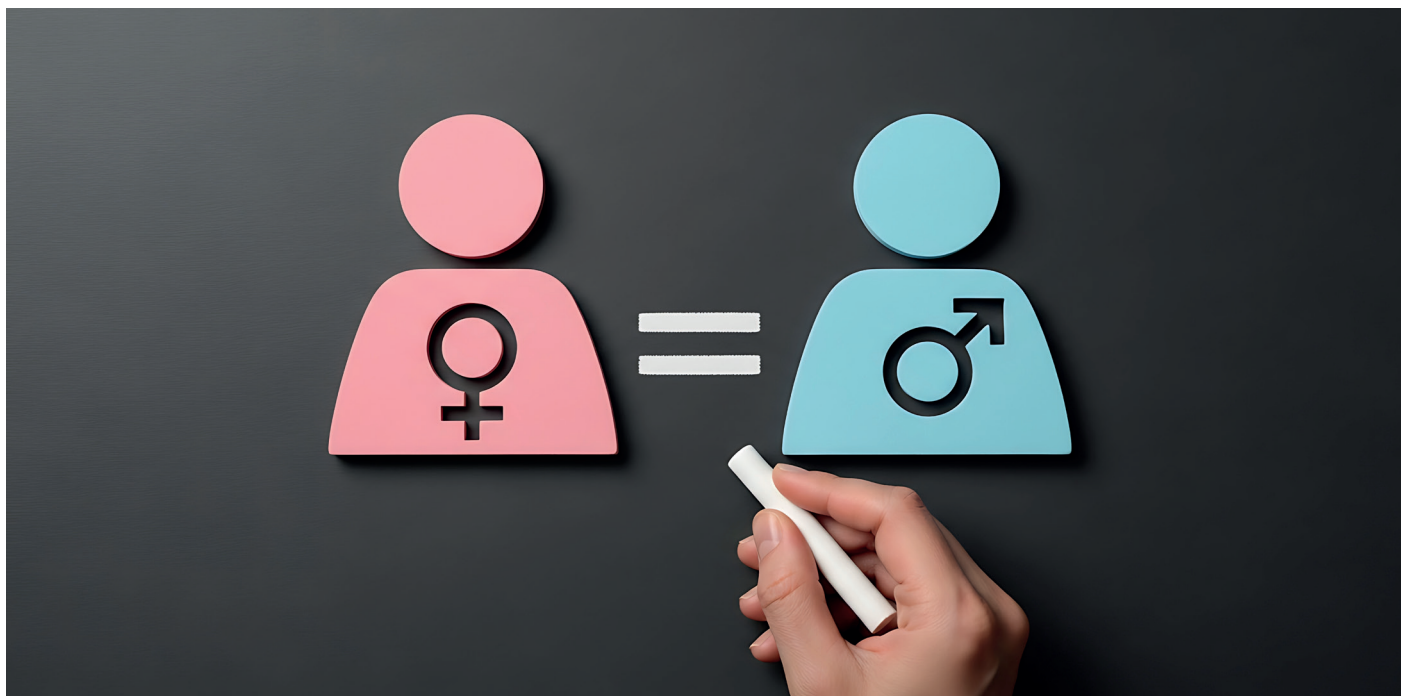
El IPE subraya la necesidad de un enfoque multidimensional para abordar las brechas de género, superando la visión fragmentada actual. Este índice busca impulsar un debate informado y la toma de decisiones basadas en datos a nivel nacional, regional y local. Se espera que los hallazgos del IRBG 2024 sirvan como catalizador para políticas públicas efectivas que fomenten la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el Perú.

El documento completo es de libre acceso y está disponible en [este enlace](#).



# Conceptos clave

A continuación, presentamos algunos conceptos fundamentales para conocer más acerca de la equidad de género<sup>1</sup>.



- **Brecha de género:** es la diferencia que existe entre hombres y mujeres en relación con oportunidades, acceso a recursos, participación en la toma de decisiones y resultados en diversos ámbitos como la educación, el empleo, la salud y la política.
- **Comunidad LGTBQ+:** acrónimo utilizado para referirse a diferentes colectivos de personas que comparten un género y/u orientación sexual no hegemónica, que no se identifican con la heterosexualidad ni el género binario (hombre y mujer).
- **Discriminación de género<sup>2</sup>:** es cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo o el género que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil, u otras.
- **Empoderamiento de la mujer:** es el proceso por el cual las mujeres adquieren poder y control sobre sus propias vidas y son capaces de participar plenamente en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo la toma de decisiones. Implica aumentar su autonomía, confianza y capacidad para influir en su entorno.
- **Enfoque de género en las políticas públicas<sup>3</sup>:** es una herramienta de análisis que permite identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyen a superar la desigualdad de género, erradicar toda forma de violencia de género, o por origen étnico, situación socioeconómica, edad, u orientación sexual, entre otros factores.
- **Equidad de género:** reconoce que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades y puntos de partida debido a desigualdades históricas y estructurales. La equidad busca compensar estas desventajas para asegurar resultados justos. A menudo, la equidad se considera un paso necesario para alcanzar la igualdad de género. Por ejemplo, implementar medidas especiales y temporales para aumentar la participación de las mujeres en un sector donde están subrepresentadas.
- **Esteriotipos de género<sup>4</sup>:** son creencias generalizadas y simplificadas sobre las características, comportamientos

<sup>1</sup> Tomados y parafraseados del [Diccionario de Género](#) elaborado por el Instituto Municipal de la Mujer Juarense, México, 2020. (Salvo los indicados).

<sup>2</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en [este enlace](#).

<sup>3</sup> Según el "Glosario de Términos" de la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008 -2019-MIMP el 04 de abril de 2019.

<sup>4</sup> CIDH (2015). Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América. Disponible en el [siguiente enlace](#).

y roles de hombres y mujeres. Los estereotipos pueden ser tanto positivos como negativos, pero a menudo conducen a la discriminación y limitan el potencial individual.

- **Género:** es una construcción social, cultural e histórica sobre lo que significa ser hombre o mujer en una sociedad determinada. Incluye roles, comportamientos, actividades, expectativas y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. El género es aprendido y varía entre culturas y a lo largo del tiempo.

- **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, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

- **Igualdad de género:** significa que mujeres y hombres disfrutan de los mismos derechos, oportunidades y acceso a recursos. Implica que los intereses y necesidades de ambos géneros son considerados y valorados por igual, y que no existe discriminación basada en el sexo o el género. La igualdad de género no significa que hombres y mujeres sean idénticos, sino que sus diferencias no deben de ser motivo de desigualdad.

Asimismo, por la igualdad de género se trata a todas las personas por igual, sin distinciones por razón de género.

- **Perspectiva de género:** es una forma de analizar y comprender cómo las relaciones de género influyen en las oportunidades, los roles y las interacciones de hombres y mujeres. Implica identificar y cuestionar las desigualdades basadas en el género en las políticas, los programas y las prácticas.

- **Roles de género:** son las expectativas sociales sobre cómo deben comportarse, actuar y vestir hombres y mujeres. Estos roles son aprendidos a través de la socialización y pueden limitar las oportunidades y el desarrollo de las personas si es que son demasiado rígidos o estereotipados.

- **Sexo:** se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, relacionadas con los órganos reproductores, cromosomas y hormonas. El sexo es asignado al nacer basándose en estas características biológicas.

- **Transversalización del enfoque de género:** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Se trata de una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres,

así como de los hombres; sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales; a fin de que se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad.

- **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, y no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.



# Equidad de género en la gestión pública



Históricamente, la estructura organizacional de las instituciones públicas se ha basado en un ordenamiento jerárquico determinado por la predominancia de lo masculino sobre lo femenino. Prueba de ello es que los hombres han asumido los puestos jerárquicos o directivos en la gran mayoría de las instituciones, lo cual se refleja también en un gran número de construcciones socioculturales sobre lo femenino y masculino que se expresan en roles, espacios y atributos de género<sup>1</sup>. En ese sentido, el enfoque de género busca reconocer las diferencias y desventajas entre

hombres y mujeres, tratando de aplicar medidas diferenciadas para revertirlas y lograr una situación de igualdad<sup>2</sup>.

En el contexto nacional, la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>3</sup> establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida

pública y privada. Para tal efecto, el Estado impulsa la igualdad de oportunidades considerando, entre otros, los siguientes principios<sup>4</sup>:

- a) El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.
- b) La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- c) El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.

Asimismo, uno de los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, será garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor. Además, se incluye entre los derechos laborales la protección frente al hostigamiento sexual y la armonización de las responsabilidades familiares y laborales.<sup>5</sup>

Además, para fortalecer la equidad de género en la gestión pública, la Ley N.º 30709<sup>6</sup> prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres mediante la determinación de categorías,

1 Según la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N.º 008 -2019-MIMP el 04 de abril del 2019, los roles de género son un conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura acerca del comportamiento femenino o masculino. Mientras que las mujeres suelen ser identificadas como madres y cuidadoras; los hombres son vistos como proveedores económicos y jefes del hogar. De igual manera, se asume que hombres y mujeres tienen una "naturaleza" diferente, asociándose lo femenino a la emoción, la delicadeza, el sacrificio y la renuncia; y lo masculino a la objetividad, la fuerza, lo intelectual y la competencia.

2 Adaptado de Silva Tiellacuri, Luz. "Curso de Equidad de Género en la Gestión Pública", 11 de abril del 2025.

3 Aprobada mediante Ley N.º 28983, el 15 de marzo de 2007.

4 Art. 3 de la Ley N.º 28983.

5 Art. 6, literal f) de la Ley N.º 28983.

6 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobada el 30 de noviembre del 2017.

funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igual remuneración por igual trabajo, en concordancia con el mandato constitucional de igualdad de oportunidades sin discriminación en las relaciones laborales.

A su vez, la Política Nacional de Igualdad de Género 2022 - 2026 busca mejorar la eficacia y calidad de la actuación de las entidades de la administración pública, en todos los niveles de gobierno, para garantizar los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación<sup>7</sup>.

A nivel internacional y nacional se cuenta con diversos instrumentos jurídicos que establecen el marco normativo en la equidad de género, e inclusive

se establece que la igualdad y equidad de género son principios rectores de las políticas que deben de ser transversales a todas las entidades públicas<sup>8</sup>. Este es uno de los principales retos a lograr en la administración pública en el Perú.

En el OEFA se garantiza la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades entre las personas, buscando el respeto genuino a la diversidad, sea de origen, cultura, discapacidad, raza, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a otros grupos merecedores de especial protección; y tiene el desafío de constituirse en una entidad justa, equitativa y libre de violencia, en concordancia con lo establecido en la Política Nacional del Ambiente al 2030<sup>9</sup>.



7 Aprobado mediante Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, el 04 de abril del 2019.

8 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). PLANIG 2022 - 2026.

9 Aprobado mediante Decreto Supremo N.º 002-2021-MINAM. Objetivo Específico Núm. 5

# Una mirada sobre género desde una carrera de servicio público



Con casi 16 años de trayectoria en el OEFA, **Jenny María Raffo Gargurevich**, excolaboradora de nuestra institución, formó parte del equipo administrativo en diversas áreas, dejando huella en la entidad por su compromiso con el servicio público. Su última labor la desempeñó en la Dirección de Políticas y Estrategias en Fiscalización Ambiental (DPEF), donde realizó aportes desde un enfoque técnico, crítico y humano. En esta edición, conversamos con ella sobre su experiencia institucional, los aprendizajes que ha recogido a lo largo de los años y su visión sobre los desafíos de género en el sector público.

*Entrevista realizada a Jenny María Raffo Gargurevich, excolaboradora del OEFA, en Lima.*

## ¿Cómo ha cambiado la violencia contra la mujer en los últimos años?

Se ha visibilizado mucho más. Hoy se denuncia más y hay más conciencia, aunque aún falta fortalecer la prevención.

## ¿La formación en valores desde la infancia ayuda a prevenir la violencia de género?

Sí, totalmente. Si enseñamos respeto e igualdad desde pequeños, se forman relaciones más sanas, no solo entre hombres y mujeres, sino entre todas las personas.

## ¿Qué rol tiene la educación en casa en las relaciones igualitarias?

Es clave. En casa aprendemos cómo tratarnos. Si hay respeto y equidad, eso se replica en otros espacios.

## ¿Debe el OEFA promover canales de denuncia y apoyo?

Sí, porque así protegemos a quienes puedan estar en una situación de violencia. Informar salva vidas.

## ¿Qué avances ha visto en igualdad de género dentro del OEFA?

He visto más inclusión, más mujeres liderando y un enfoque institucional más claro sobre equidad de género, lo cual no solo se refleja en la existencia del Comité para la Igualdad de Género de la entidad, sino también en las diferentes actividades y publicaciones que se realizan, como este boletín.

## ¿Alguna vez sintió que su voz fue valorada?

Sí, muchas veces, en las gestiones del día a día y en decisiones de

mayor peso. Recuerdo, por ejemplo, que cuando propuse un cambio en los procedimientos para que cuenten con un enfoque inclusivo, fue incorporado e implementado.

## ¿Qué mensaje darías a las nuevas generaciones de mujeres del OEFA?

Que confíen en sí mismas, que compartan sus ideas y propuestas, y se hagan escuchar. Todas tenemos algo valioso que aportar.

## ¿Qué falta fortalecer para lograr verdadera equidad?

La conciliación trabajo-familia, eliminar sesgos y seguir educando en igualdad. La implementación de las políticas de igualdad de género es un trabajo diario, constante.

# Políticas públicas para eliminar las brechas de género



Entrevista a **Rebeca Cornejo Lobo**, Dirección de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

## ¿La equidad de género en la gestión pública tiene como objetivo mejorar la posición y estatus de las mujeres respecto de los hombres?

La equidad de género parte de la premisa de que no todas las personas tienen las mismas condiciones para ejercer sus derechos. En lo referente a la gestión pública, este concepto busca corregir estas desigualdades de partida a través de políticas, planes, programas y presupuesto, atendiendo las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en su diversidad.

El objetivo primordial es garantizar que todas las personas tengan igualdad de derechos, oportunidades y condiciones para su desarrollo pleno, para lo cual es necesario reducir brechas entre mujeres y hombres en el acceso a servicios, empleo, educación, salud, representación y participación en la toma de decisiones.

## ¿Considera que la equidad de género es esencial para el bienestar de las mujeres y minorías? ¿Qué tipo de indicadores se deberían considerar en la gestión pública para medir resultados respecto a este tema?

Sí, la equidad de género es determinante para alcanzar el bienestar de todas las personas, porque busca corregir las barreras estructurales que afectan principalmente a las mujeres (sobrecarga de trabajo no remunerado, violencia de género, brecha salarial, brecha en la participación, etc.) y las comunidades LGTBQ+ (invisibilización de sus derechos, violencia, discriminación, etc.).

Algunos de los indicadores que vale la pena considerar para identificar avances u oportunidades de mejora en este ámbito son la cantidad de funcionarios capacitados con el enfoque de género, interculturalidad, diversidad e inclusión; la cantidad de mecanismos de participación ciudadana para organizaciones de mujeres; la brecha salarial (por sexo, ocupación y cargos), el porcentaje de mujeres y personas LGTBQ+ que acceden a cargos de decisión en la entidad (según área o unidad orgánica); así como a capacitaciones o programas de formación; el porcentaje de mujeres y personas LGTBQ+ víctimas de violencia o discriminación en la entidad; el nivel de satisfacción del servicio de atención de casos

de hostigamiento sexual laboral implementado en la entidad; entre otros.

## ¿Cree usted que las mujeres, hombres y minorías tienen el mismo derecho en la implementación de los servicios que brindan las instituciones del Estado?

Se considera clave que las mujeres, hombres y personas LGTBQ+ participen en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los servicios que brinda el Estado, a fin de asegurar que estos respondan a sus necesidades y expectativas.

Es muy probable que se requieran acciones afirmativas para asegurar que los grupos históricamente discriminados puedan acceder a los servicios y ejercer sus derechos.

## ¿Cree usted que el desarrollo personal y profesional permitirá fomentar una participación equitativa de las mujeres, hombres y minorías en todas las esferas y ámbitos de la vida y en la gestión pública?

Sí, ya que el desarrollo personal y profesional, especialmente de las mujeres y comunidades LGTBQ+, puede contribuir a empoderarlas, obtener herramientas para defender sus derechos, aumentar su posibilidad de representación y liderazgo en el espacio público; así como a acceder a mejores oportunidades laborales.





Para señalar que una intervención ha tenido éxito, esta se debe verificar en los resultados, que deben ser reales y conllevar a una reducción de las brechas y desigualdades identificadas.

Sin embargo, no es suficiente, se requiere contar con marcos normativos que apuesten por la igualdad de género y que contemplen metas y presupuesto para ese fin, así como mecanismos de evaluación de su cumplimiento.

Es necesario contar con una cultura organizacional más igualitaria, que garantice un ambiente seguro, que no tolere la violencia ni la discriminación, y que brinde condiciones laborales realmente equitativas (con medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, licencias, entre otras).

**¿Es importante la equidad de género en la gestión pública para crear oportunidades de participación plena para mujeres, hombres y minorías, y así mejorar su capacidad de interlocución, negociación y concertación con**

### **los distintos agentes públicos y sociales con los que se relacionan?**

La equidad de género reconoce que las personas no parten de las mismas condiciones, por lo tanto, busca eliminar todas las barreras (discriminación, estereotipos de género, violencia de género) que limitan las oportunidades de participación plena de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+.

Cuando se favorece la participación de las mujeres en su diversidad y de las minorías, estas aportan conocimiento, experiencia y otra perspectiva sobre la realidad o una problemática determinada, lo que enriquece y mejora la eficacia y sostenibilidad de las políticas públicas y sus servicios.

La participación plena y efectiva de mujeres y de las personas LGTBIQ+

crea espacios en los cuales todas las voces son escuchadas y respetadas, y donde se generen condiciones para que accedan a servicios como espacios de cuidado especializados. De esta manera, se fortalecen capacidades y se promueve el empoderamiento de los grupos históricamente excluidos.

### **¿Cree usted que la equidad de género en la gestión pública es un activo valioso para la diversidad en el lugar de trabajo?**

La equidad de género sienta las bases para reducir las desventajas, la discriminación y las desigualdades que experimentan diversos grupos de mujeres y la comunidad LGTBIQ+, en la medida que las acciones implementadas por la entidad respondan a las necesidades específicas de esta diversidad.

# Cifras sobre equidad de género en la gestión pública

La consultora Ipsos ha recopilado información relevante sobre la igualdad de género en el Perú y las actitudes de los peruanos hacia esta. A continuación, se presenta un resumen con sus principales resultados:

- Sobre el matrimonio del mismo sexo, solo el **27 %** de peruanos está a favor del reconocimiento de este derecho básico.<sup>1</sup>
- Respecto al derecho de las parejas del mismo sexo a adoptar niños, solo el **31 %** de peruanos está a favor.<sup>2</sup>
- **98 %** de encuestados se encuentra insatisfecho con el rol del Estado en la garantía de sus derechos como familia diversa.<sup>3</sup>
- **71 %** de peruanos cree que las minorías sexuales son discriminadas o muy discriminadas.<sup>4</sup>

## Los peruanos reconocen que existe la homofobia y que esta se aprende principalmente en...



**25 %**  
el hogar



**11 %**  
los medios de comunicación



**10 %**  
el barrio



**6 %**  
las instituciones religiosas



**5 %**  
la escuela

**33 %**

la homofobia es instintiva, no se aprende

Asimismo, la gestión pública, por su naturaleza dinámica y evolutiva, siempre ha requerido una adaptación y respuesta continua a los diversos desafíos que enfrenta un gobierno. Esta característica se ha manifestado en un lento ascenso de la mujer en la carrera pública a lo largo de los años.

En nuestra nación, la representación equitativa de hombres y mujeres se constituye como una necesidad fundamental para garantizar una gobernanza inclusiva que refleje la diversidad social.

1 Bus Express Ipsos. Encuesta nacional urbana rural aplicada a 1 196 peruanos el 23 y 24 de junio del 2023.

2 Bus Express Ipsos. Encuesta nacional urbana rural aplicada a 1 196 peruanos el 23 y 24 de junio del 2023.

3 Ipsos Perú- Estudio sobre familias homoparentales. Muestra: 247 personas mayores de 18 años que tengan una familia diversa, de nacionalidad peruana que residan en el Perú o en otro país y/o de otra nacionalidad que residan en el Perú. Fechas de campo: del 04 de agosto al 04 de setiembre del 2022.

4 II Encuesta Nacional de Derechos Humanos, elaborada por Ipsos por encargo del Ministerio de Justicia. Encuesta realizada a 3 312 personas mayores de 18 años, en áreas urbanas y rurales del Perú del 7 al 25 de noviembre del 2019.

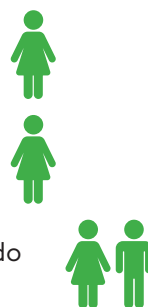
Si bien el debate y los avances en equidad de género han ganado terreno en los últimos años, la pregunta clave es: ¿cómo se materializa esto concretamente? Un análisis de los datos disponibles revela una tendencia, aunque aún tímida, hacia una mayor participación femenina en diversos niveles del aparato estatal.

Observamos un incremento en el número de mujeres ocupando cargos directivos, ministeriales y en entidades autónomas. Este avance, impulsado en parte por normativas y una creciente conciencia social, representa un paso crucial para romper las estructuras históricamente dominadas por la figura masculina.

Sin embargo, la imagen dista de ser completamente alentadora. Al desglosar las cifras por sectores y niveles jerárquicos, se evidencia que la presencia femenina tiende a concentrarse en áreas tradicionalmente feminizadas o en puestos de menor rango decisorio. Las cúpulas de poder y los roles con mayor influencia presupuestaria y política aún muestran una brecha significativa.

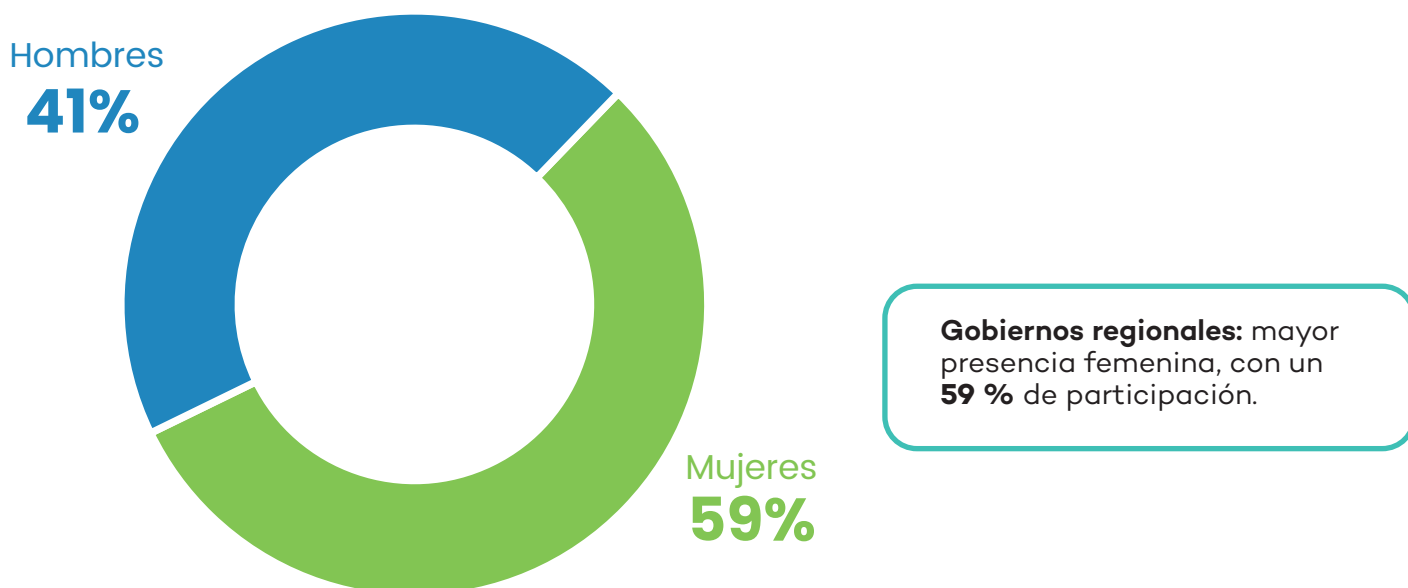
A continuación, se presentan algunas cifras sobre la participación femenina en el servicio civil en Perú en los últimos años<sup>5</sup>, las cuales evidencian que la participación de las mujeres ha mostrado una tendencia al aumento en los últimos años, acercándose a la paridad en el total de servidores públicos.

- **2021:** casi **5 de cada 10** servidores públicos fueron mujeres.
- **2023:** el **44 %** del total de servidores civiles fueron mujeres.
- **2024:** se evidencia que Perú es uno de los países que ha logrado la **paridad en el sector público**.



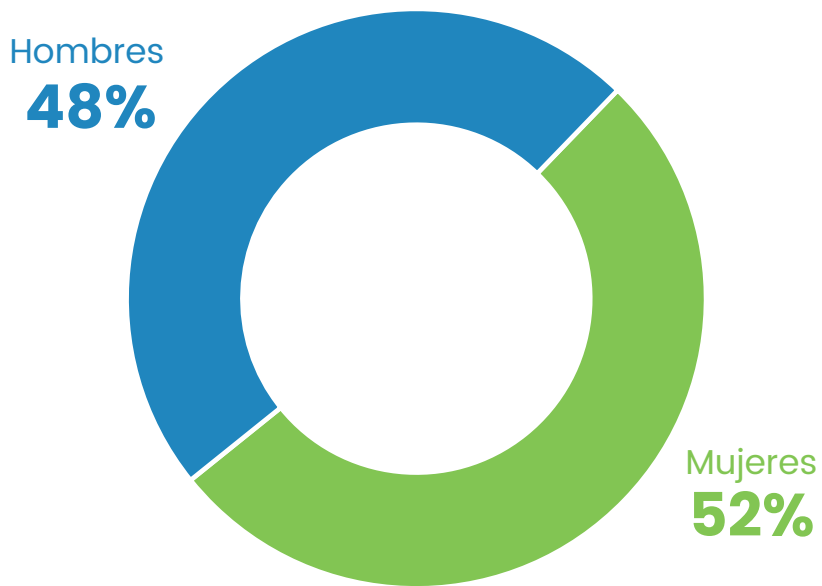
## Participación por nivel de gobierno (2024)

### Gobiernos regionales



<sup>5</sup> Informe: La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2025. Primera edición electrónica: marzo 2025, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)

## Gobierno nacional



**Gobierno nacional:** la participación femenina alcanza el **52 %**.

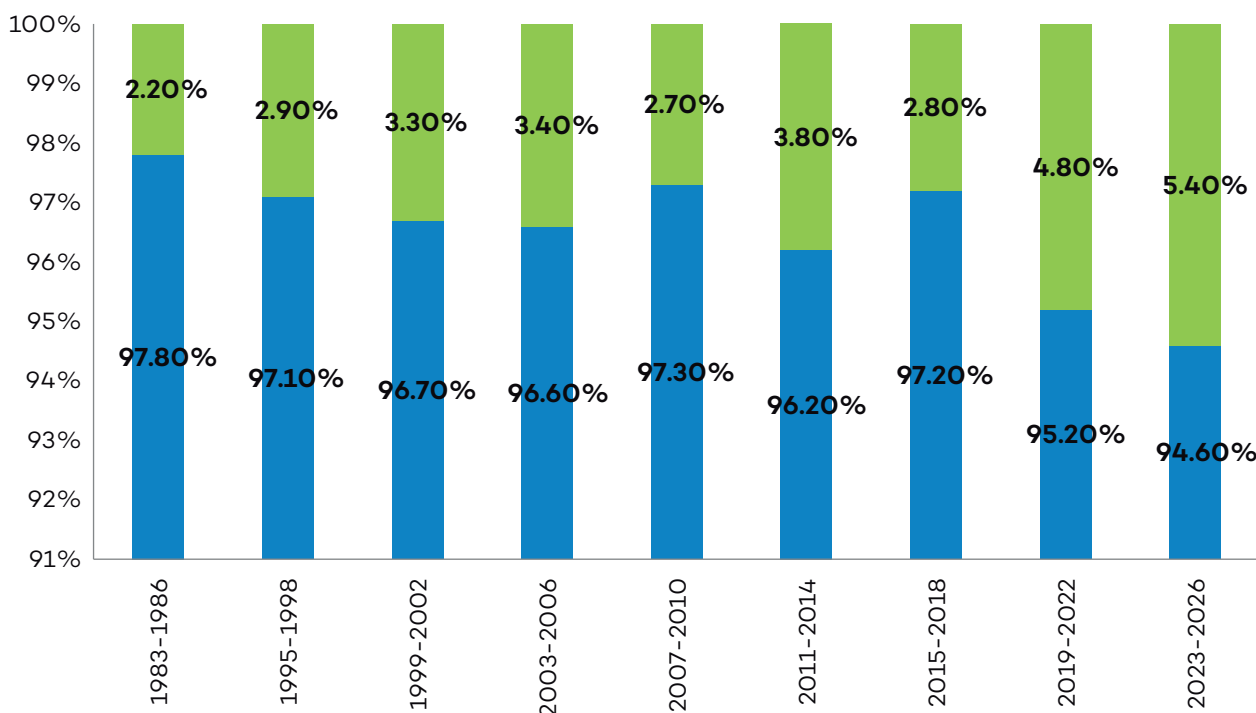
## Gobiernos locales



**Gobiernos locales (municipalidades):** menor participación femenina, con un **32 %**.

Para el periodo 2023-2026, según el Jurado Nacional de Elecciones (JNE), tenemos que sólo **5.4 %** de las municipalidades tienen alcaldesas, mientras que el **94.6 %** está conformado por hombres.

### Perú: Alcaldes y alcaldesas electos/as (1983 - 2026)



Fuente: Jurado Nacional de Elecciones. Oficina de Procesos Electorales

■ Hombres ■ Mujeres

## Participación por nivel educativo

- Casi el **60 %** de las mujeres en el servicio civil tienen educación universitaria, mientras que solo el **43 %** de los hombres tiene dicha formación.
- En cuanto a educación técnica completa, hay una menor participación femenina (**11 %**) en comparación con los hombres (**21 %**).
- A nivel local (en las municipalidades), el **46 %** de las mujeres solo tienen educación básica completa o incompleta, siendo este el nivel educativo predominante en dicho ámbito.

## Participación en cargos directivos<sup>6</sup>

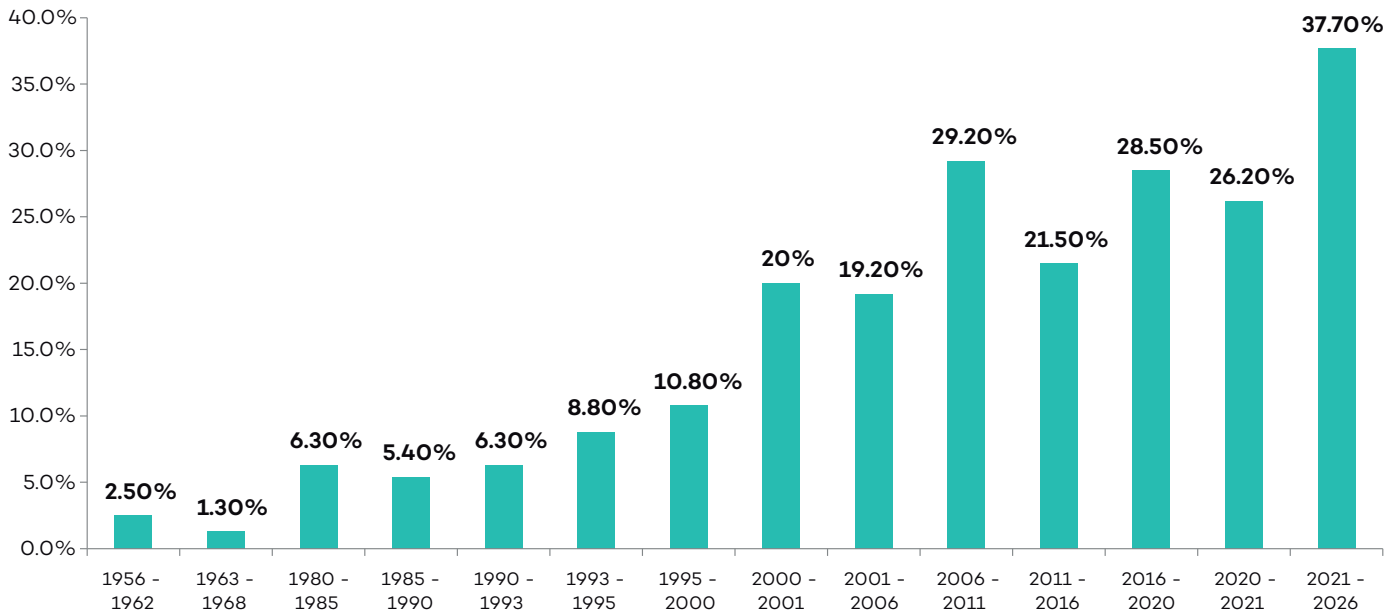
- A nivel de directores de centros educativos, la participación femenina es mayoritaria, con un **59 %**.
- Sin embargo, en el grupo de funcionarios y directivos, la presencia femenina aún es minoritaria, aunque la brecha se ha reducido en comparación con el 2021.
- En el ámbito de directores de UGEL, los hombres tienen una participación significativamente mayor (casi el **70 %**).

## Participación en el Poder Legislativo

A continuación, se presentan cifras del JNE respecto a la participación de mujeres y hombres en el Poder Legislativo, de manera general, por departamento y a través del tiempo.

<sup>6</sup> Informe: La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2025, primera edición electrónica, marzo 2025, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).

### Mujeres electas en el parlamento nacional (1956-2026)



### Perú: participación de mujeres y hombres en el parlamento nacional, por periodos congresales (1950 - 2026)

Períodos congresales	Total parlamentarios			Cámara de senadores			Cámara de diputados		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
1950 - 1956	197	197	-	45	45	-	152	152	-
1956 - 1962	237	231	6	55	54	1	182	177	5
1963 - 1968	229	226	3	45	45	-	184	181	3
1980 - 1985	240	225	15	60	58	2	180	167	13
1985 - 1990	240	227	13	60	57	3	180	170	10
1990 - 1993	240	225	15	60	56	4	180	169	11
1993 - 1995 (a)	80	73	7	-	-	-	-	-	-
1995 - 2000 (a)	120	107	13	-	-	-	-	-	-
2000 - 2001 (a)	120	96	24	-	-	-	-	-	-
2001 - 2006 (a)	120	97	23	-	-	-	-	-	-
2006 - 2011 (a)	120	85	35	-	-	-	-	-	-
2011 - 2016 (b)	130	102	28	-	-	-	-	-	-
2016 - 2020 (b)	130	93	37	-	-	-	-	-	-
2020 - 2021 (b)	130	96	34	-	-	-	-	-	-
2021 - 2026 (b)	130	81	49	-	-	-	-	-	-

**Congresistas mujeres según departamento de representación.  
Periodo congresal 2021-2026**



**Fuente:** Oficina Nacional de Procesos Electorales - Jurado Nacional de Elecciones (JNE).

La Ley N.º 30996, específicamente su Quinta Disposición Transitoria y Final de la Ley, que fortalece los mecanismos para el incremento de las acciones de demarcación territorial. Los límites que definen la estructura del Estado para el desarrollo de sus propias funciones no tienen efectos electorales.

## Consideraciones adicionales

A pesar del avance general, persisten desafíos en la aparición de mujeres en todos los niveles y tipos de cargos, especialmente en puestos de liderazgo en algunos sectores y niveles de gobierno.

Aunque en algunos regímenes laborales y niveles jerárquicos se observa una brecha salarial a favor de las mujeres en el 2024 (como en el DL 728), en otros aún existen brechas negativas para las mujeres (como la carrera docente y para los profesionales de la salud).

Estas cifras son de utilidad para comprender la situación actual de la participación femenina en el servicio civil peruano.



# Créditos

## **Boletín del Comité para la Igualdad de Género**

Reporte #11, noviembre 2025

Equidad de género e igualdad de oportunidades en la gestión pública, ¿utopía o realidad?

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú  
N.º 2018-16271

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Av. Faustino Sánchez Carrión 603, 607 y 615, Jesús María

Teléfono: +511 204-9900

[www.gob.pe/oeffa](http://www.gob.pe/oeffa)

## **Presidente del Consejo Directivo**

Juan Narciso Chávez

## **Gerenta General**

Miriam Alegría Zevallos

## **Elaborado por el Comité para la Igualdad de Género en el OEFA**

Violeta Jhicensia Rivera Minaya - Presidenta

Doicy Paima Alva - Secretaria Técnica

Eliana Soraya Ames Vega - Miembro

Guillermo Arturo Timoteo Cortijo - Miembro

Ángel Francisco Flores-Montúfar Vilchez - Miembro

José Rodrigo Aliaga Valladares - Miembro

Elsa Elizabeth López Julcarima - Miembro

Rocío del Pilar Ruiz Alfaro - Miembro

Diana Edelmira Rebaza Mazuelos - Miembro

Andrés Eduardo Campbell Cateriano - Miembro

## **Coordinación y gestión editorial**

Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía (ORI)

Irene Saldaña Cortez - Jefa de la ORI

## **Revisión de contenidos y edición**

Coordinación de Prensa e Imagen Institucional

Jorge Ramírez González del Riego

## **Diseño y diagramación**

Ángel Inga Ayala

## **Fotografías**

Archivo del OEFA

Istock

# Oefa

Hoy más cerca en tu territorio

Av. Faustino Sánchez Carrión  
N.º 603, 607 y 615 - Jesús María  
Central: 204 9900  
[www.gob.pe/oefa](http://www.gob.pe/oefa)



[@oefa.peru](https://www.facebook.com/oefa.peru)



[somosoeafa](https://www.instagram.com/somosoeafa)



[oefa](https://www.linkedin.com/company/oefa)



[@OEFAperugob](https://www.youtube.com/@OEFAperugob)



[@oefaperu](https://www.tiktok.com/@oefaperu)



[oefaperu](https://www.x.com/oefaperu)