

Quitemos las etiquetas

Los estereotipos provocan discriminación

Reporte #3, año 2019



PERÚ

Ministerio
del Ambiente

 Comité para la
Igualdad de Género

 Oefa

Organismo
de Evaluación
y Fiscalización
Ambiental

Las mujeres cumplen un papel esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) globales hacia el 2030, impulsados por las Naciones Unidas. Estos incluyen metas relacionadas con el reconocimiento de la igualdad y del empoderamiento de la mujer como un objetivo principal y como parte fundamental de la solución. El Objetivo 5, sobre la Igualdad de Género, plantea que “poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible”. La Meta 5.5 propone “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

En este contexto, el presente Boletín No. 3 aporta interesantes análisis, enriquecidos por la perspectiva particular de mujeres y varones que laboran en OEFA, sobre un campo fundamental: los estereotipos de género. Estos estereotipos se refieren a un conjunto de percepciones sociales que generalizan aspectos o características que “deberían” corresponder a mujeres y varones simplemente por serlo, y que se expresan en diversos ámbitos sociales (el trabajo, la familia, la educación, los espacios públicos y otros). En tal sentido, definen y tratan de imponer ciertas conductas, cualidades o carencias atribuyéndolas a las mujeres y a los varones, lo cual origina graves consecuencias, visiones esquemáticas y desigualdades.

Una de las desigualdades se expresa en las brechas salariales entre mujeres y varones, afectando negativamente a las mujeres (según el Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI las mujeres ganan en promedio 29.2% menos que los varones); también en las brechas de género en las carreras (mayoría de varones en ingenierías o matemáticas), y en las brechas referidas al desarrollo de actividades laborales (por ejemplo, como se señala en este Boletín, en las comisiones de servicio del OEFA un 69% son varones, y tan solo un 31% son mujeres).

Para avanzar hacia una sociedad sostenible, justa, equilibrada y equitativa es urgente analizar y eliminar los estereotipos de género, en todos los ámbitos sociales. El presente Boletín del Comité para la Igualdad de Género (CIG) del OEFA presenta valiosas reflexiones y alternativas en esa dirección.

Eloísa Tréllez Solís

Aprueban Política Nacional de Igualdad de Género

A inicios del mes de abril, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, el gobierno aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género la cual busca abordar el problema de la discriminación estructural contra las mujeres.

Esta norma identifica **objetivos prioritarios entre los cuales se encuentran:** reducir la violencia contra las mujeres, garantizar los derechos a la salud sexual y reproductiva, garantizar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, garantizar los derechos económicos y sociales de las mujeres, reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres, y reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

Cabe destacar que la Política Nacional de Igualdad de Género es una política nacional multisectorial, cuya conducción está a cargo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), el cual se encargará del seguimiento y evaluación de dicha política.

Estereotipos de género y desigualdad ¿En la carrera de la vida todos/as tenemos las mismas oportunidades?



Escanea el QR para observar el video



CONCEPTOS CLAVES

¿Qué son los estereotipos de género?

Son ideas y creencias que la sociedad ha construido sobre las características y comportamientos que deben tener las personas en relación a su sexo.



Estereotipos femeninos ♀	Estereotipos masculinos ♂
Realizan las labores domésticas 	Generan los recursos económicos 
Son frágiles 	Son fuertes 
Son sentimentales 	Son racionales 
Todas quieren ser madres 	Son los mejores liderando 

¿Por qué debemos erradicarlos?

Porque generan prejuicios, desigualdad y discriminación, debido a que refuerzan ideas sobre cómo deben comportarse los hombres y las mujeres; y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, en la familia, el espacio público, e incluso, en su forma de relacionarse.



Estereotipos de género en el ámbito laboral

¿qué generan?

“Si bien los estereotipos se dirigen tanto a hombres como a mujeres, estos producen un mayor efecto negativo en las segundas, ya que históricamente la sociedad les ha asignado a las mujeres roles secundarios”.



Imagen: iStock

“Las mujeres son las mejores organizando cosas”, “los hombres son más racionales al tomar decisiones”, “las mujeres son más sensibles y emocionales”, “los hombres tienen mejores capacidades para ser líderes”, “la maternidad impide a las mujeres trabajar bien”, “los hombres son más fuertes y fríos”, “las mujeres deben usar tacos y maquillarse”, ¿resultan familiares estas frases?

Estos enunciados no hacen más que reforzar estereotipos de género, que en la práctica **generan desigualdad y discriminación** debido a que son ideas preconcebidas, mandatos y expectativas sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres, y los roles que deben desempeñar.

Si bien los estereotipos se dirigen tanto a hombres como a mujeres, estos producen un mayor efecto negativo en las segundas, ya que históricamente la sociedad les ha asignado a las mujeres roles secundarios, socialmente menos valorados y jerárquicamente inferiores.

En el ámbito laboral, los estereotipos de género también se manifiestan. Por ejemplo, cuando se cree que las

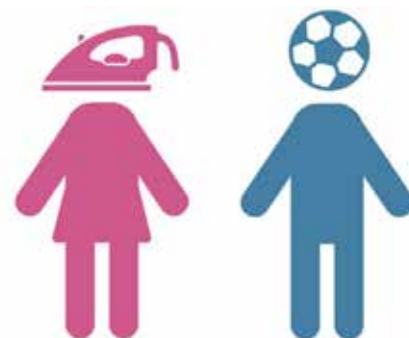
mujeres son “naturalmente” más ordenadas y que los hombres son más objetivos y por ello toman las mejores decisiones. Estas ideas restan oportunidad para que las personas puedan desarrollar libremente temas de su interés en el plano profesional.

Asimismo, ciertas profesiones aún se encuentran asociadas tradicionalmente a hombres: policías, ingenieros; y a mujeres: profesoras, enfermeras. De esta manera, hombres y mujeres quedan encasillados en determinadas profesiones o funciones dentro de los espacios laborales.

Adoptar estereotipos de género en el ámbito laboral puede generar **condiciones desiguales** dentro de un grupo de personas que desarrollan una misma función, las cuales se ven reflejadas en la asignación de labores, en el encargo de funciones, en la escala remunerativa, entre otras. Normalizar esta conducta afecta el desarrollo laboral de los/as trabajadores/as, desencadenando efectos en su bienestar personal.

Es preciso mencionar que reforzar estereotipos de género promueve espacios que facilitan la incidencia

de actos de discriminación, es decir, la afectación al acceso de uno o varios derechos por razones basadas en prejuicios.



¿Sabías que la discriminación es un delito? Sí, y está en el Código Penal:

Artículo 323.- Discriminación e incitación a la discriminación

“El que, por sí o mediante terceros, realiza actos de distinción, exclusión, restricción o preferencia que anulan o menoscaban el reconocimiento, goce o ejercicio de cualquier derecho de una persona o grupo de personas reconocido en la ley, la Consti-

tución o en los tratados de derechos humanos de los cuales el Perú es parte, basados en motivos raciales, religiosos, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, idioma, identidad étnica o cultural, opinión, nivel socio económico, condición migratoria, discapacidad, condición de salud, factor genético, filiación, o cualquier otro motivo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de dos ni mayor de tres años, o con prestación de servicios a la comunidad de sesenta a ciento veinte jornadas.

Si el agente actúa en su calidad de servidor civil, o se realiza el hecho mediante actos de violencia física o mental, a través de internet u otro medio análogo, la pena privativa de libertad será no menor de dos ni mayor de cuatro años e inhabilitación conforme a los numerales 1 y 2 del artículo 36.”

Desigualdad

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las mujeres ganan en promedio 29,2% menos que sus pares masculinos, y según dicha entidad, uno de los motivos principales de esta brecha es que las mujeres trabajan menos horas remuneradas porque recaería en ellas la mayor responsabilidad para el cuidado de sus familias, que es un trabajo no remunerado¹.

En esa misma línea, un estudio elaborado por Centrum PUCP, WomenCEO Perú y PwC Perú, evidenció que solo el 41% de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Lima tienen al menos una mujer como

miembro del directorio, porcentaje que se reduce a 9,2% si nos referimos a empresas que tienen a mujeres como directoras².

Cerrar estas brechas de género, que demuestran desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, requiere que entidades públicas y privadas adopten mecanismos de prevención para evitar reforzar los estereotipos.

El Comité para la Igualdad de Género del OEFA identifica este problema social y se encuentra trabajando para no replicar estos estereotipos dentro de la institución.

1 Perú Brechas de Género 2017. Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres (INEI, 2017:97)

2 Primer Estudio sobre Mujeres Miembros de Directorios de las Empresas en el Mercado de Valores 2018 (CENTRUM PUCP, WomenCEO Perú y PWC Perú, 2018)

Opinión

Los estereotipos en el ámbito laboral



Silvia Esquivés Pérez

Coordinadora en Cooperación Técnica y Proyectos

Las personas, generalmente, tenemos todavía arraigados los estereotipos basados en género, a través de los cuales atribuimos determinado comportamiento o rol a hombres y mujeres.

Estos estereotipos también se dan en el ámbito laboral, en la mayoría de los casos, en el ejercicio de una profesión que, según nuestra sociedad, no es la que “corresponde” a un hombre o a una mujer. Por ejemplo, afirmar que la ingeniería es para los hombres y la enfermería para las mujeres, asocia indirectamente el rol del “cuidado” a las mujeres y lo “racional” a los hombres.

El hecho de asociar a las mujeres en roles “domésticos”, es decir

a labores del hogar, cuidado de la salud familiar, alimentación, educación de niños/as, entre otros, hace que nuestra sociedad las mire como las personas que deben tener una profesión acorde a ese rol, produciendo cierto rechazo o discriminación cuando se ve a una mujer desempeñándose como una alta ejecutiva, empresaria o como una ingeniera de minas, por ejemplo.

Lo mismo sucede con el hombre, cuyo rol lo relacionamos a lo “productivo”, es decir, actividades humanas que producen bienes o servicios y que tienen un valor de cambio, por lo tanto, que generan ingresos. Es por ello, que no es muy bien “visto” un enfermero, un cuidador de personas adultas mayores o de niños/as.

Es por ello, que se requiere sensibilizar a la sociedad a fin de ir desmantelando los estereotipos, buscando generar igualdad de oportunidades entre hombres y

mujeres, en donde se pueda evidenciar sus potencialidades, sus capacidades, rendimiento y liderazgo, contribuyendo así al cierre de brechas de género en nuestras sociedades.

Todas y todos tenemos la tarea de aportar para desterrar estos estereotipos en nuestra sociedad, por lo que hacemos un llamado para que te unas a esta tarea, desde donde estés, y contribuyas a una sociedad más justa y equitativa, en donde hombres y mujeres tengamos los mismos derechos y oportunidades.





“Pensar que las personas se tienen que adecuar a los prejuicios de la sociedad me parece injusto”

Zulay Paccori es bióloga de profesión y viene trabajando 4 años en la Dirección de Evaluación Ambiental (DEAM) del OEFA. Actualmente es jefa de Proyectos de Evaluación Ambiental (PEA) y lidera un equipo de trabajo multidisciplinario.

¿Por qué decidiste ser bióloga?

Me interesa el trabajo de investigación en campo y laboratorio. En ese sentido, la línea de campo en la biología permite encontrar las causas que pueden estar alterando las condiciones naturales de un ser vivo. La otra parte que me gusta es tener contacto con las comunidades, quienes nos guían para realizar los monitoreos.

¿Qué roles de liderazgo has asumido en el OEFA?

Actualmente soy jefa de PEA y lidero un equipo de trabajo multidisciplinario. Una evaluación ambiental dura aproximadamente un año, tiempo en el cual se dan diferentes situaciones y es importante tener el respaldo del equipo.

¿Qué trabajo se realiza en campo?

Para llegar a los puntos de muestreo se camina varias horas y cuando no

contamos con apoyo local, cargamos los coolers con las muestras que recogemos. Antes de ser jefa de PEA, fui apoyo en campo. Este proceso fue importante porque me permitió tener una visión horizontal de las tareas en campo.

¿Recuerdas alguna experiencia complicada en campo?

Sí, en una ocasión tuvimos que caminar 10 horas por el Oleoducto Norperuano para llegar a una zona de derrame en Morona, con calor y hambre, el agua nos llegaba hasta la mitad del cuerpo. Estar expuesta a esas situaciones me permitió convencerme de que sí lo podía hacer.

En tu experiencia laboral ¿has tenido que enfrentarte a prejuicios por ser mujer?

Uno de los prejuicios más comunes cuando las mujeres asumimos roles de liderazgo es escuchar adjetivos como: mandona, amargada o complicada. Otro prejuicio es que nos juzguen por la apariencia, si usas poco o demasiado maquillaje. Por ejemplo, en campo, una no está preocupada de usar maquillaje porque la prioridad está en la ejecución. Y esa es mi respuesta ante este tipo de prejuicios: la calidad profesional


no se juzga por la apariencia o el género.

Según la encuesta realizada en el 2018, de los/as trabajadores/as del OEFA que viajaron a comisiones de servicio, el 31% fueron mujeres ¿qué opinas de esa cifra?

Creo que ese porcentaje tiene sentido porque la mayoría de mujeres que labora en las direcciones de evaluación y supervisión ocupan plazas administrativas, y por ende, hay un menor porcentaje de mujeres con perfil técnico y experiencia en campo. Sin embargo, en los últimos meses se está reclutando a más mujeres con este perfil técnico.

¿Cómo crees que podemos romper con los estereotipos de género en el ámbito laboral?

Pensar que las personas se tienen que adecuar a los prejuicios de la sociedad me parece injusto ¿por qué no pedir que la sociedad identifique esos prejuicios y empiece a cambiarlos? Creo que esa es una de las cosas más saludables que podemos hacer. Si eso no cambia, vamos a seguir con las famosas encuestas que evidencian un menor porcentaje de participación a las mujeres.



“No hay ningún motivo para que un padre no asuma su rol de manera activa”

Jorge Ramirez trabaja hace más de dos años como especialista de contenidos en la Oficina de Relaciones Institucionales y Atención a la Ciudadanía. Sin embargo, eso no lo limita para disfrutar y tomar con mucha responsabilidad el tiempo que pasa con su hija Cora, de 4 años de edad.

¿Cómo ha cambiado tu vida a partir de la paternidad?

Demasiado, creo que mi vida definitivamente pasó al antes y el después más grande, que es ser papá. Y siento que es una etapa de cambio constante.

¿Qué opinas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos y las hijas?

Creo que se ha reforzado una estructura en la cual las madres deben cuidar más de los/as hijos/as y los padres salir a trabajar. Pero eso está cambiando y me imagino que va a cambiar cada vez más. Pienso que todo eso es una construcción social y no hay ningún motivo para que un padre no asuma su rol de manera activa.

Actualmente, ¿cómo te organizas con el cuidado de Cora?

Al salir de la oficina, trato de compartir lo que queda del día con ella, cenar juntos, bañarla, jugar, leerle

un cuento. Igualmente, los fines de semana. No hay ningún aspecto en Cora que sea solamente responsabilidad de su mamá o mío, tratamos que las responsabilidades sean equilibradas.

En nuestro país, la licencia por paternidad es de 10 días ¿crees que es importante el vínculo que se da entre el padre y el/la hijo/a en estos primeros días?

Totalmente, creo que los vínculos que tenga el/la bebé en esos primeros días son fundamentales y que básicamente las dos personas que tiene para relacionarse son el padre y la madre. Me parece que 10 días de licencia de paternidad queda corto, cuando uno recién tiene un/a hijo/a quiere compartir todo el tiempo con él/ella. En mi caso, cuando nació Cora, trabajaba como freelance en mi casa, entonces sí estuve muy presente y fue muy importante.

¿Cómo se unió tu profesión con el rol de padre?

No siento que las haya tenido que unir porque no las considero contradictorias o que una anula la otra. De hecho, siendo padre, cualquier cosa que haga no va a cambiar lo que soy, ya sea mi profesión, mi hobby o la forma en que me divierta. Dentro de la rutina del día, si uno se organiza y es disciplinado,

puede darse un tiempo de calidad con la familia, eso es lo importante. No creo que ser padre sea fácil, es un gran trabajo en muchos sentidos, pero también es bien gratificante.

¿Has sentido prejuicios o incomprensiones de tus compañeros de trabajo?

Nunca, al contrario, siento que es parte de mi identidad y de quienes son padres en la oficina. A veces vienen los/as hijos/as a la oficina y la pasan chévere compartiendo entre todos/as.

¿Qué reflexión nos dejarías sobre la importancia del cuidado compartido de los hijos?

Creo que es lo mejor para los/as hijos/as. También en el sentido de que es agotador ser padre o madre y es necesario relevarse en los cuidados. Si es que son pareja, eso es bueno para la relación, compartir de manera igualitaria las responsabilidades con todo el trabajo que implica. Creo que lo más enriquecedor de ser padre es ver crecer a tu hijo/a y conocerlo/a de verdad. No es solamente llevarlo al colegio todos los días, sino experimentar diferentes cosas con él/ella, lidiar con sus berrinches, disfrutar de los juegos y sus preguntas.



Te contamos que...

92%

del personal del OEFA cree que hombres y mujeres **podemos** desempeñar los mismos trabajos y roles laborales².



Del 8% restante, que cree que hombres y mujeres **NO** pueden desempeñar los mismos roles, el **63%** fueron hombres.

Estas fueron sus justificaciones:

Hombres



Diferencias físicas limitantes

70%

Aversión a actividades de riesgo

13%

Falta de carácter para realizar una actividad

3%

Mujeres



Diferencias físicas limitantes

50%

Diferencias biológicas inherentes

17%

Aversión a actividades de riesgo

6%

« SOBRE BRECHAS DE GÉNERO EN LAS CARRERAS »

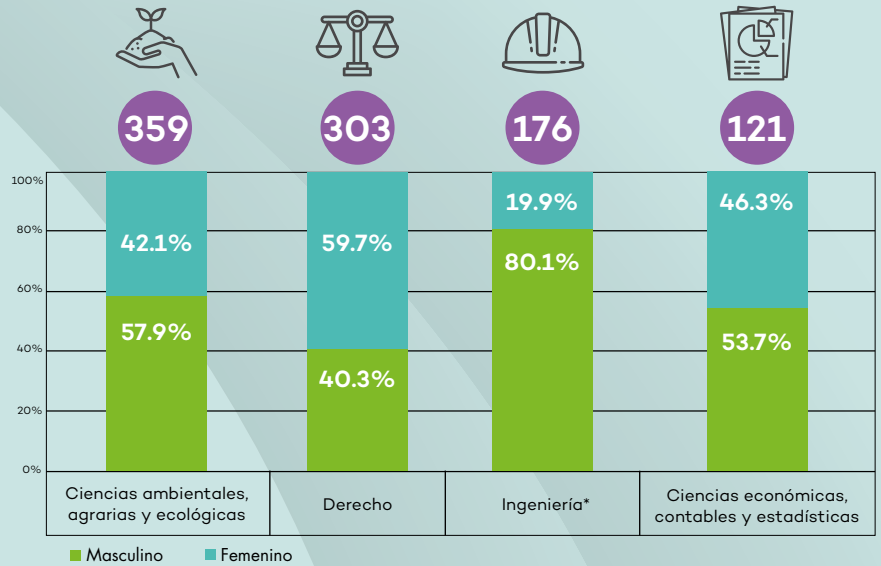
En el OEFA hay oportunidades en todo tipo de carreras: ingeniería, ciencias de la comunicación, ciencias ambientales, económicas, administrativas, derecho, carreras técnicas, entre otros.

- El mayor porcentaje de mujeres lo encontramos en la carrera de Derecho.



² Encuesta realizada por el CIG en el 2018. Participaron 678 colaboradores/as.

- El mayor porcentaje de hombres lo encontramos en las carreras de Ingeniería y Ciencias Ambientales, Agrarias y Ecológicas.
- Las carreras que concentran una mayor brecha de género son de Ingeniería, no obstante, al contrastar estas cifras con la data de INEI y el Censo 2017³, sigue la misma tendencia, lo cual evidencia un problema más estructural.



Fuente: SFOR

(*) No incluye ingeniería asociadas a ciencias ambientales y ecológicas.

³ Censo 2017: XII de población, VII de vivienda y III de comunidades indígenas

COMISIONES DE SERVICIO EN EL OEFA

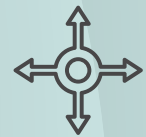
876

trabajadores/as del OEFA viajaron en comisiones de servicios en el 2018:

69%
son varones



Personal en comisiones, por sexo (2018)

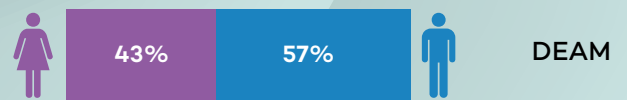
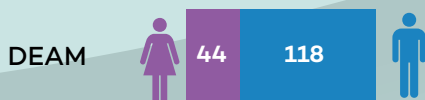
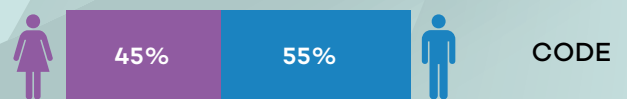
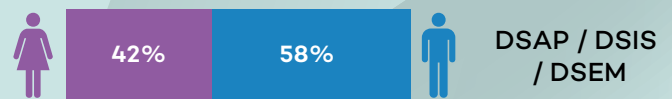


31%
son mujeres

Fuente: URH (ene-nov)

Las áreas que más comisiones de servicio tienen son las siguientes:

¿Cuál es la composición de género de esas áreas?



2018

0 200 400 0% 50% 100%

Masculino Femenino



•Dina Zegarra

“Soy supervisora de seguridad y tengo más de **20 años de experiencia** en este rubro”.



•Francisco García

“Soy director de Evaluación Ambiental y **comparto equitativamente la crianza** de mi hijo e hija”.

“ “

¡DILE NO A LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO!

” ”



•Arturo Goya

“Soy asistente administrativo de la Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos. Nosotros también podemos **ser minuciosos con nuestro trabajo**”.



•Kailyn Rengifo

“Soy directora de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas, **lidero un equipo de 17 personas y, acabo de ser mamá nuevamente**”.

CRÉDITOS

Boletín del Comité para la Igualdad de Género

Reporte #3, abril 2019

Quitemos las etiquetas

Los estereotipos provocan discriminación

Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
(OEFA)

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

Teléfono: +511 2049900

www.oefa.gob.pe

Elaborado por:

Karina Rocío Montes Tapia

Silvia Esther Esquivés Pérez

Daniel Ernesto Alpaca Febres

Pamela Edith Chávez Aza

Roy Fernando Cárdenas Velarde

Valeska Ruiz Peña

Valeria Huerta León

Luis Felipe Palacios

Editorial:

Eloísa Tréllez Solís

Diseño y diagramación:

Carla Magaly Ochoa Quisel

Fotografía:

Fredy Gonzales Oré

Miguel Chávez Pasapera

Este documento fue publicado con el apoyo de la Cooperación Alemana para el Desarrollo, implementada por la GIZ, a través del programa Contribución a las Metas Ambientales del Perú (ProAmbiente II).

La versión digital de este documento se encuentra disponible en:

www.oefa.gob.pe/publicaciones/boletines

Impresión: Vértice Consultores Gráficos S.A.C.

RUC: 20513635746

Tiraje: 4000 ejemplares

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

