

IMPLEMENTACION DE LA POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GENERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

Carlos Ponce Rivera¹

Resumen

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) en Perú busca impulsar la equidad de género a nivel de toda la sociedad peruana y el Instituto Nacional de Salud (INS) como entidad pública, se encuentra trabajando para integrar este enfoque en sus diferentes políticas y prácticas a fin de alcanzar una sociedad justa y democrática.

Palabras clave: Análisis de Género, Derechos civiles.

Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)

En abril de 2019, mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, el Estado Peruano aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) como parte de su compromiso en promover una ciudadanía plena para todas las mujeres en su diversidad.

Al respecto, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables señala que la Política Nacional de Igualdad de Género 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 discriminación¹. En el marco de lo establecido en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, prohibiendo todo tipo de discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

Dicha política, conforme lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo es de aplicación inmediata para todas las entidades de la administración pública. Por dicho motivo, mediante Resolución Jefatural N° 059-2022-J-OPE-INS se creó el “Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Instituto Nacional de Salud” que tiene como propósito fundamental coordinar, vincular y supervisar la integración de la perspectiva de género tanto en las políticas como en la administración institucional, a fin de impulsar la reducción de las brechas de desigualdad existentes entre hombres y mujeres y promover la equidad de género en todos los aspectos. Este grupo de trabajo se encuentra conformado por representantes de diversas unidades orgánicas de la entidad y desde su instalación realizan una serie de actividades vinculadas al cumplimiento del objeto antes señalado, contando para tal efecto con el acompañamiento permanente del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

¹ Instituto Nacional de Salud. Lima, Perú

Análisis en el INS

Con la finalidad de medir la percepción que tienen los servidores del INS respecto a este tema se aplicó una encuesta² en el año 2022 a fin de analizar las relaciones y el rol que las mujeres cumplen en la familia, la sociedad y el trabajo. Los estereotipos de género representan generalizaciones preconcebidas en relación a los atributos, diferencias y roles asignados a mujeres y hombres. La Corte Interamericana de Derechos Humanos los ha conceptualizado como preconcepciones acerca de los atributos o características inherentes, así como de los roles desempeñados o esperados de hombres y mujeres, respectivamente. La subordinación de la mujer se encuentra estrechamente ligada a prácticas arraigadas en estereotipos de género socialmente dominantes y persistentes³.

En la encuesta administrada participaron 235 trabajadores de la institución, cuyo resultado demuestra en general que los trabajadores tienen una percepción vinculada a que tanto los varones como las mujeres deben tener iguales oportunidades y responsabilidades; así, por ejemplo ante la afirmación de que es mejor contratar a un hombre, porque su carga familiar no ocasiona tardanzas, faltas ni permisos en el trabajo, el 89,5 % respondió que estaba en desacuerdo con dicha afirmación mientras que solo un 1,5% respaldó la misma; asimismo, frente a la pregunta realizada en el sentido de que si es mejor que un equipo de trabajo sea liderado por un hombre el 80,4% indicó estar en desacuerdo frente a un solitario 1% que afirma que sí.

Asimismo, ante la premisa de que los hombres son mejores para el manejo de las herramientas informáticas el 84,60% expresó su desacuerdo mientras que solo 1,9 % estuvo de acuerdo con dicho planteamiento y ante la afirmación de que no conviene contratar a una mujer embarazada, los resultados obtenidos en la encuesta indican que el 84,7% está en desacuerdo mientras que el 3,80% expresó estar de acuerdo.

Estos resultados demuestran que la mayor parte de la población laboral del INS tiene plena conciencia de que el varón y la mujer deben compartir responsabilidades en el trabajo, deben ser tratados en condiciones de igualdad en todo sentido. Los mismos que se difunden con la finalidad de que los colaboradores de la entidad tomen conciencia acerca de la problemática de género y de la necesidad de que los estereotipos existentes sean eliminados como una ruta hacia lograr una situación de plena igualdad sin discriminación siendo éste uno de los objetivos del Estado plasmados en la política nacional de igualdad de género.

Debe considerarse que conforme lo señalado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ente rector en la materia, el enfoque de género en las políticas públicas busca transformar los patrones socioculturales discriminatorios lo que requiere de una revisión profunda de las costumbres, creencias religiosas y prejuicios arraigados que prolongan la desigualdad de género. Estableciendo un entorno en el cual mujeres y hombres gocen de igualdad en términos de derechos y oportunidades. También esta transformación implica la redefinición de la división sexual del trabajo, otorgando igual valoración a los aportes de todas las personas como miembros de la comunidad. Además, se busca reconfigurar las normas y la cultura institucional, de manera que se reconozca y valore el potencial y la capacidad de las mujeres en todos los aspectos, enriqueciendo el desarrollo de la sociedad en su conjunto, asegurando que se gocen de las condiciones esenciales para una democracia basada en la justicia⁴.

Referencias Bibliográficas

1. Política Nacional de Igualdad de Género [Internet]. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; [actualización 29 jul. 2022]. Disponible en: <https://www.mimp.gob.pe/PNIG/>
2. Escuela Nacional de Administración Pública. Gestión pública con enfoque de género [Internet]. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública; 2021. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679158/Gesti%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20con%20Enfoque%20de%20G%C3%A9nero.pdf>

3. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Política Nacional de Igualdad de Género: Guía informativa para funcionarias y funcionarios públicos [Internet]. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; 2022. Conceptos claves; p. 9. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3173902/Gu%C3%ADa%20informativa%20para%20funcionarias%20y%20funcionarios%20p%C3%ABlicos%20-%20PNIG.pdf?v=1654264917>
4. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Política Nacional de Igualdad de Género: Guía informativa para funcionarias y funcionarios públicos [Internet]. Lima: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; 2022. ¿Por qué una Política Nacional de Igualdad de Género?; p. 11. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3173902/Gu%C3%ADa%20informativa%20para%20funcionarias%20y%20funcionarios%20p%C3%ABlicos%20-%20PNIG.pdf?v=1654264917>