

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NORMATIVIDAD EN EL
ÁMBITO LABORAL PÚBLICO, EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
DE EL COLLAO - ILAVE, 2022**

PRESENTADA POR:

HUGO PACARI SACARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2023



Repositorio Institucional ALCIRA by [Universidad Privada San Carlos](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional License](#)

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN CARLOS

FACULTAD DE CIENCIAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NORMATIVIDAD EN EL
ÁMBITO LABORAL PÚBLICO, EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
DE EL COLLAO - ILAVE, 2022”

PRESENTADA POR:

HUGO PACARI SACARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE

:

M.Sc. DENILSON MEDINA SANCHEZ

PRIMER MIEMBRO

:

Mg. PERCY GABRIEL MAMANI PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Abg. LUZ CARMEN AYLLON GOMEZ

ASESOR DE TESIS

:

Mg. MARTIN WILLIAM HUISA HUAHUASONCCO

Área: Ciencias Sociales.

Disciplina: Derecho Público.

Especialidad: Derecho Administrativo.

Puno, 09 de Mayo de 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a mi linda familia en especial a mi pequeño Ludert que es mi fortaleza e inspiración en todo momento; como también el presente trabajo es dedicado a los docentes y compañeros de la UPSC - Puno, que con sus experiencias supieron despejar mis dudas en el trajinar de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTOS

A mis docentes de la UPSC Puno que han sido siempre el motor que impulsan mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio, siempre han sido mis mejores guías de vida.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE GENERAL	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
ÍNDICE DE ANEXOS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 12

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1.1 Problema General	14
1.1.2 Problemas Específicos.	14
1.2 ANTECEDENTES	15
1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL	15
1.2.2 A NIVEL NACIONAL	16
1.2.3 A NIVEL LOCAL	18
1.3 JUSTIFICACIÓN.	20
1.4 OBJETIVOS DEL ESTUDIO	21
1.4.1 Objetivo general	21
1.4.2 Objetivo específico	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 22**2.1 MARCO TEÓRICO 22**

2.1.1. Género 22

2.1.2. Igualdad de Género 23

2.1.3 Discriminación estructural contra las mujeres 23

2.1.4 Derecho de Igualdad 24

2.1.5. Función Pública 25

2.1.6 Enfoque de Género en Políticas Públicas 25

2.2. MARCO CONCEPTUAL: 25

2.2.1 La Igualdad 25

2.2.2. Autonomía de Género 26

2.2.3. Igualdad de Oportunidades 26

2.2.4 Políticas Públicas 26

2.2.5 Entidad Pública: 26

2.2.6 Gobernanza: 30

2.2.7. Gestión Pública: 30

2.2.8. Igualdad de Género: 30

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 28**3.1. ZONA DE ESTUDIO 28**

3.1.1 Población: 30

3.1.2 Muestra: 30

3.2 Técnicas e Instrumentos	31
3.3 Métodos	32
3.4 Tipo de investigación jurídica	32
3.5 Diseño de la Investigación	32
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	32

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE RESULTADOS	33
--	-----------

4.1. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS	33
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla N° 01: ¿Qué son Políticas Públicas?	33
Tabla N° 02: ¿Sabe usted que es la igualdad de género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?	34
Tabla N° 03: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la igualdad de género?.	35
Tabla N° 04: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?	36
Tabla N° 05: ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de igualdad de Género en la UGEL El Collao - llave?	37
Tabla N° 06: ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?	39
Tabla N° 07: ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la igualdad de Género en la administración de la Entidad?	40
Tabla N° 08: ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?	41
Tabla N° 09: ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?	42

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura N° 01: Discriminacion estructural contra la mujeres	24
Figura N° 02: Estructura de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao	30
Figura N° 03: Cuadro Analitico de Personal	31
Figura N° 04: ¿Qué son Políticas Públicas?	34
Figura N° 05: ¿Sabe usted que es la igualdad de género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?	35
Figura N° 06: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la igualdad de género?.	36
Figura N° 07: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?	37
Figura N° 08: ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?	38
Figura N° 09: ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?	39
Figura N° 10: ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la igualdad de Género en la administración de la Entidad?	41
Figura N° 11: ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de igualdad de Género?	42
Figura N° 12: ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?	43

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág
Anexo 01: Matriz de Consistencia	54
Anexo 02: Entrevista Estructura	55

RESUMEN

En la presente investigación, se ha propuesto como objetivo reconocer las limitaciones para el cumplimiento de políticas públicas de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022, además de ello está el de determinar las implicancia y restricciones, respectivamente, considerando que las entidades públicas del Estado no necesariamente vienen cumpliendo con las directrices nacionales en la igualdad de oportunidades. Basado en ello, nuestra investigación es de un enfoque cualitativo, buscando explicaciones de las razón de las limitaciones, en su forma de una investigación jurídica descriptiva, de corte no experimental, básica y transversal, ya que se estudió en un periodo de tiempo. En nuestro estudio se contó con la población de funcionarios y servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local- Ilave, para contar con una muestra de 20 servidores públicos, a quienes se les aplicó el instrumento de la entrevista. Como resultado se tiene entre el desconocimiento de las normas de igualdad de género por parte de los Directores o falta de interés de parte de las mujeres (mayormente), se requiere promover espacios de concertación con la sociedad civil para la promoción y vigilancia en las políticas de igualdad de género a nivel de las entidades públicas con mayor participación entre los entrevistados y por último se tiene la poca participación y postulación de mujeres en las entidades públicas, la poca insistencia en asumir las direcciones de las entidades, la persistencia del machismo, falta de importancia en aperturar escuelas políticas por parte de la mujeres, como aquellas restricciones que se observan.

Palabras claves: Igualdad de género, entidad pública, política pública, igualdad.

ABSTRACT

In the present research, we have proposed as an objective to recognize the limitations for the fulfillment of public policies of gender equality and the regulations in the public labor field in the Local Educational Management Unit of El Collao - Ilave, year 2022, in addition to determining the implications and restrictions, respectively, considering that the public entities of the State do not necessarily comply with the national guidelines on equal opportunities. Based on this, our research is of a qualitative approach, seeking explanations of the reasons for the limitations, in the form of a descriptive legal research, non-experimental, basic and cross-sectional, since it was studied over a period of time. In our study we had the population of civil servants and public servants of the Local Educational Management Unit - Ilave, to have a sample of 20 public servants, to whom the interview instrument was applied. As a result, the lack of knowledge of gender equality norms on the part of the Directors or lack of interest on the part of women (mostly), the need to promote spaces for consultation with civil society for the promotion and monitoring of gender equality policies at the level of public entities with greater participation among those interviewed, and finally, the low participation and nomination of women in public entities, the little insistence in assuming the leadership of the entities, the persistence of machismo, the lack of importance in opening political schools on the part of women, as those restrictions that are observed.

Key words: gender equality, public entity, public policy, equality.

INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, nacional y regional, se cuenta con las denominadas políticas públicas que tienen como finalidad eliminar las brechas de desigualdad de género, a fin de que tanto hombre y mujeres tengan las mismas oportunidades. De este modo, se cuenta con la Ley 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre, para el caso concreto, en el sector público y específicamente en la entidad pública de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, norma pública que es de aplicación inmediata, sin embargo, eso no sucede, porque aún existe estas brechas de desigualdad de oportunidades y que los mismos se debería a las limitaciones en su aplicación, en muchos de ellos, es la falta de conocimiento cabal de la norma, no existe la participación plena de las mujeres en los asuntos públicos, o porque aún persiste el fenómeno social del machismo y la capacitación que debe existir sobre el tema en particular.

Es por esta razón que nuestra investigación titulada Política Pública de Igualdad de Género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave - 2022, se ha desarrollado en IV capítulos, las cuales se describen a continuación:

En el I capítulo se describe el planteamiento central de nuestro problema, antecedentes (internacional, nacionales y locales) y objetivos.

Ya en el II capítulo planteamos el conocimiento teórico descrito en el marco teórico, conceptual e hipótesis de la investigación.

Continuando, en el III capítulo se desarrolló todo lo concerniente a la metodología de la investigación, zona de estudio, población y la muestra, las técnicas, instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos.

Y para terminar se tiene el IV capítulo sobre la exposición y análisis de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones que se hace del presente informe final.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto mundial, se viene imponiendo la concepción moderna de la igualdad de género, que implica el reconocimiento de la igualdad de los derechos en todos los niveles de la vida cotidiana, como es el trabajo, educación, participación en política entre otros aspectos primordiales, donde, lo que se busca es la participación igualitaria entre el hombre y la mujer.

Es por ello que los gobiernos de los países de orden internacional, han conllevado a delinear políticas para la participación de la mujer en la actualidad, ello como consecuencia de la casi nula intervención de la mujer en las décadas de los años 70, 80 y 90 en asuntos como es el trabajo, la educación, cultura, etc; como que también es necesario reconocer a países que reconocen los derechos de la mujer y su participación activa en los quehaceres tan igual que los hombres.

Creemos que esta situación respecto a la mujer, en su participación laboral ya sea pública o privada, ha estado sesgado con mayor fuerza en países subdesarrollados, en el que se consideraba que el motor de la sociedad dependía solo de los hombres, tal como ocurre en nuestro país, aún queda enraizado de que la mujer debe cumplir su rol de ama de casa, sin embargo, ello en la actualidad ha dado un giro, que realmente implica que la mujer constituye parte del desarrollo de sus países.

Para América Latina y el Caribe, según reporte de la OIT, determina que “Los mercados laborales en América Latina y el Caribe muestran notorias disparidades entre los hombre y mujeres. Pese a los avances de las últimas décadas, todavía hay esferas de la vida pública y privada donde las mujeres están en inferioridad de condiciones. Aunque ya que advierten algunos progresos femeninos en el ámbito laboral, el camino por delante aún se ve largo, y en ocasiones empinado”; en ese sentido, el Perú no es ajeno a esta realidad, porque aún persiste la desigualdad de género y consideramos importante estudiar la problemática del ámbito laboral

En nuestro país, se han implementado políticas públicas, con la finalidad de lograr disminuir las brechas laborales entre los hombres y mujeres, pero que es lo que se hace para lograr los mismos, cuando en realidad el Estado y sus entidades públicas deben ser los primeros en priorizar su cumplimiento de estas políticas, algo que aún no se percibe, dado que, en este caso el Servicio Nacional de Servicio Civil en adelante SERVIR, en su informe anual del año 2021, gráfica que a nivel del sector público aparece casi emparejado la participación de los hombres y mujeres, es decir con resultados que van desde 51.7% para hombres y 48.3 para mujeres, lo cual parece que se cumple esta política pública de igualdad de género en la administración pública.

En cuanto a nuestra realidad local, podemos encontrar que aún es incipiente el cumplimiento de la políticas públicas en cuanto a la igualdad de género en el ámbito laboral, es por ello que, tratamos de explicarnos qué es lo que sucede en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, cuando a simple vista se observa que la mayor parte de trabajadores son hombres y no mujeres, lo que está lejos de la gráfica que presenta el SERVIR, entonces aquí encontramos la problemática de que en algunas entidades públicas aún no se pone en marcha la igualdad de genero, ello hace que se incumplan las normas juridicas, existe

desconocimiento al respecto o esta actitud merece en alguna forma por las costumbre enraizadas aun en la provincia de El Collao.

Es preciso indicar que tanto las políticas públicas así como las normas jurídicas que regulan la igualdad de género, son de aplicación en toda la esfera pública, no debe existir distingo alguno y que más bien se busque soluciones a nivel local, dado que no es posible que en el entorno nacional existan cifras que puedan llevar a determinaciones equivocadas en su cumplimiento, como lo que se investigara en la Unidad de Gestion Educativa Local de El Collao - Ilave.

En atención a lo expuesto, nos convoca a plantearnos las siguientes interrogantes de investigación:

1.1.1 Problema General

¿Cuáles son las limitaciones para el cumplimiento de la política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022?

1.1.2 Problemas Específicos.

¿Cuál es la implicancia de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022?

¿Cuáles son las restricciones de la aplicación normativa vigente de igualdad de género en el ámbito laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave año 2022?

1.2 ANTECEDENTES

Los trabajos previos o antecedentes son el conjunto de toda conclusión obtenidas por investigaciones pasadas relacionadas al tema que se investiga. En ese sentido citaremos algunas investigaciones relacionadas al tema planteado:

1.2.1 A NIVEL INTERNACIONAL

Se cuenta con la investigación realizada por (Araújo, 2015), que lleva como título “Relaciones Laborales e Igualdad efectiva de mujeres y hombres: Estudio de la Legislación Brasileira Laboral y de la Seguridad Social”, en la introducción realizada, asevera lo siguiente:

De esta forma, se verificó que las conflictivas relaciones históricas entre trabajo y capital siempre produjeron distorsiones y discriminaciones como forma de asegurar derechos para algunos individuos y negar derechos para otros. Es dentro de este contexto donde se presenta la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo. Los argumentos son muchos, pero ninguno de ellos justifica el trato desigual que la trabajadora ha experimentado a lo largo del tiempo. Toda esa situación exigió y exige de los actores sociales involucrados en el proceso de humanización de las relaciones laborales la adopción de medidas dirigidas a la corrección inmediata de este mal que afronta los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales, precisando de una mayor protección por medio de políticas públicas y del perfeccionamiento de los dispositivos legales.

En este contexto, apreciamos que se hace referencia a las políticas públicas y a la normatividad en cuanto al empleo público, y que en nuestra investigación son como objetivos a alcanzar.

(Santiller Rodríguez, 2019) en la tesis titulada: “Análisis Policy Frames del Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género en Chile”, tiene como objetivo general: “Analizar los marcos interpretativos del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la equidad de género”. es más en su investigación busca

contar con una información que conlleve a emprender programas para luego realizar la interpretación y establecer marcos a fin de desvirtuar la problemática existente y plantear políticas públicas. Asimismo considera que no hay suficiente investigación de marcos interpretativos de las políticas laborales y de género y de sus estrategias para la disminución de la desigualdades por virtud del género, en el ámbito laboral.

Se relaciona con nuestra investigación, en razón a que el objetivo general es determinar las limitaciones en el cumplimiento de las políticas públicas, en la UGEL El Collao - Ilave, dado que no se refleja su cumplimiento, entonces requiere la implementación de normatividad de buenas prácticas, para insistir en la mejorar de la igualdad de género.

(Vega Guerra, 2021), en la investigación titulada Efectividad de las políticas públicas de la mujer y la equidad de género en el ámbito laboral de la ciudad de Valledupar, durante el 2019-2020, en sus conclusiones finales describe que:

En conclusión, de la determinación de la efectividad de dicha política, se caracteriza por ser muy completa para ser a escala municipal, incluyente con todas los grupos vulnerables y las mujeres, les brinda conocimiento y habilidades para desarrollar su independencia y lograr muchos objetivos personales dándole un sustento a su familia. Respecto a su estructura la política es muy completa, clara y concisa, lo más complejo en ese caso sería la ejecución, que, aunque tiene algunos años para su consecución es necesario que se realicen y que en algunos casos sean unificados específicamente de las mujeres emprendedoras que se les dio conocimientos y empleo, lo que significa que se encuentra bien planificada y que los autores conocen bien a qué comunidades deben dirigirse y que necesitan, o cuales han sido sus mayores problemas.

1.2.2 A NIVEL NACIONAL

(Loayza Quispe, 2021), en la tesis denominada Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de la Convención, 2021, en las

recomendaciones, precisa que: “Aplicar las políticas públicas de igualdad de género y la ley de equidad de género para hacer frente a la brecha de género laboral especialmente en los gobiernos locales de manera urgente” (p.25).

Se tiene a (Valdez Humbser, 2014), en la tesis titulada: “El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú” en su segunda conclusión del trabajo de investigación, indica que: “Se pretende que las organizaciones públicas y privadas apliquen las normas sobre responsabilidad social que incluyan pautas sobre la igualdad y no discriminación de género como herramientas que coadyuven al cumplimiento de la legislación nacional. En ese sentido las limitaciones sobre la aplicación de la política pública de igualdad de género, pueda que constituya esa responsabilidad social de parte de las autoridades del sector público, en especial de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave.

La tesis (La Torre Vilca, Ana Paola, 2020), “Análisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años del sector financiero y de seguros en Lima Norte”, en su formulación del problema, hace hincapié a la percepción que se tiene de las mujeres, respecto al machismo en los puestos gerenciales o de mandos medios, en este caso, tiene relación con nuestra investigación, toda vez que, encontramos como una limitación al cumplimiento de las políticas públicas de igualdad de género, sin embargo, dado a la situación de la provincia de El Collao, pareciera que aún permanece el machismo para ocupar puestos laborales por parte de las mujeres en la administración pública.

La tesis “Diferencias entre la participación de mujeres y varones en el servicio civil, en la entidades públicas del Perú, 2004- 2017”, propuesta por (Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida, 2018), en sus recomendaciones refiere lo siguiente:

Con respecto a los Aspectos Laborales, el gobierno peruano dentro de sus lineamientos promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos; sin embargo, aún no se ha logrado ver un gran cambio en la reducción de brechas, por ello, se recomienda que en cada nivel de gobierno, el funcionario o funcionaria encargada, deba difundir la igualdad entre cada uno de los colaboradores que están bajo su gestión y se debe evaluar la calidad de su gestión en función de sus logros.

1.2.3 A NIVEL LOCAL

La tesis (Chura Mendoza, 2022) “El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero”, desarrolla entre otros aspectos:

A partir de los resultados se infiere que los factores que más incidieron en la desigualdad de género para ocupar cargos por las mujeres fueron: el sexismo (discriminación por el hecho de ser mujer), la desigualdad remunerativa (remuneración por debajo de lo percibido por los varones), el bajo nivel de estudio, condición de procedencia andina o bajos recursos económicos, pocos profesionales de habla aimara, poca accesibilidad laboral (requisitos incongruentes para mujeres, ejemplo no tener hijos o no estar embarazada), escasas oportunidades laborales y poca demanda de puestos laborales (convocatorias excluyentes solo para varones), en la Municipalidad Distrital de Desaguadero durante el año 2019.

Una mirada diferente se tiene en la tesis propuesta (Siancas Qquellon, 2017), que en sus conclusiones refiere:

La familia influye significativamente en las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la UNAM, se aprecia que un 48,6 % las mujeres

trabajadoras administrativas tienen familias nucleares, que viven en un mismo hogar, donde no se comparte roles, no existe comunicación y los estilos de relaciones interpersonales en el ámbito laboral es agresiva, son mujeres que hacen prevalecer opiniones, evidencian conflictos conyugales, problemas familiares que repercute en las relaciones interpersonales insatisfactorias en el ámbito laboral.

En ese sentido, quizás como una restricción al acceso a los niveles laborales tiene que ver con el hecho de la mujer siempre va a querer imponer condiciones de trabajo y pueda que ello sea el motivo por el que no crea confianza al momento de ocupar a las plazas, situaciones que deben tener una mirada en la políticas públicas de igualdad de género en la entidades públicas.

En la propuesta de la tesis (Eriquito Mamani, Mery Magdalena, 2022) Participación Política de la Mujeres en Elecciones Municipales en el Distrito de Kelluyo - Chucuito, 2018, concluye en:

Las oportunidades de participación política de las mujeres en las elecciones municipales en el distrito de Kelluyo - Chucuito, 2018 estuvieron marcadas por el comportamiento de sumisión y subalternidad como consecuencia del predominio de su pareja y/o cónyuge, por la desigualdad asentada en un régimen social de inferioridad, siendo el nivel de su participación en menor porcentaje por ser excluidas y relegadas a labores domésticas; sin embargo, se evidencia cierto interés en un pequeño número de mujeres en incursionar en política.

Lo cual demuestra, que si bien es cierto que las políticas públicas propende la igualdad, estas no logran su eficacia, en razón a los comportamiento de sumisión y dependiente respecto a su pareja, se evidencia creemos en las zonas rurales, porque la zona de estudio es un distrito alejado de la urbe de la ciudad de Puno.

1.3 JUSTIFICACIÓN.

En el país, desde hace más de una década, se viene implementando las denominadas políticas públicas (nacionales, regionales y locales), como una meta u objetivo en alcanzar, siendo así, la presente investigación juega papel importante en reconocer si efectivamente se cumple con esta propuesta a fin de mejorar los derechos fundamentales de la ciudadanía. Es por ello que, toma importancia conocer cómo se aplican estas políticas públicas en las instituciones públicas, considerando que son estas entidades las que tendrían que poner en práctica y aplicarlos conforme la ley lo determina, en ese parecer, es que abordamos como una realidad problemática en cuanto a las limitaciones que tiene, en este caso la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL El Collao - Ilave.

Entonces es muy trascendente el problema planteado, toda vez que la administración pública está arraigado en diferentes espacios territoriales, y en ese sentido se debe incentivar al cumplimiento de la normatividad de la Igualdad de Género, es decir la participación de las mujeres en la Provincia de El Collao, algo que no se aprecia aún, como participación igualitaria entre la mujer y el varón en decisiones de gestión pública.

En cuanto a la magnitud de la investigación, tiene relevancia, ya que consideramos que la Provincia de El Collao - Ilave, es un eje de desarrollo, de ahí que se encuentra su importancia en que el desarrollo debe ir a la par con la igualdad de género, con una participación efectiva de la mujer, y no como ahora, se tiene la percepción de que sólo el varón asume y dirige la función pública.

1.4 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.4.1 Objetivo general

- Reconocer las limitaciones para el cumplimiento de la política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022.

1.4.2 Objetivo específico

- Determinar la implicancia de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022.
- Determinar las restricciones de la aplicación normativa vigente de igualdad de género en el ámbito laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL E HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1. Género

Las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacios de realización personal y social de acuerdo a su sexo biológico, determinando con ello la construcción de lo que se denomina roles tradicionales de género y que han originado que tanto mujeres como hombres no accedan ni disfruten de las mismas oportunidades y ventajas, construyendo consecuentemente, profundas desigualdades sociales y económicas que afectan principalmente a las mujeres, desigualdades que se manifiestan en enormes brechas para su pleno desarrollo que pueden ser observadas al analizar la realidad (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

Las políticas que se analizan del Brasil y del Uruguay son políticas orientadas a enfrentar la violencia dirigida a las mujeres por ser mujeres. Son políticas que expresan cómo las sociedades y los Estados han avanzado en la “politización de lo privado”, convirtiendo en objeto de política pública problemas que han sido tradicionalmente considerados privados. Estas políticas tienden a la justicia de género, por una parte, en la medida en que promueven el logro de la autonomía física de las mujeres y, por otra, sobre todo, porque al combatir una

práctica basada en la desigualdad y la discriminación de género ponen en cuestión el orden sobre el que se basa la violencia contra las mujeres (Benavente R. & Valdés B., 2014)

2.1.2. Igualdad de Género

La igualdad de género parte del reconocimiento de que históricamente las mujeres han sido discriminadas y es necesario llevar a cabo acciones que eliminen la desigualdad histórica y acorten las brechas entre mujeres y hombres de manera que se sienten las bases para una efectiva igualdad de género, tomando en cuenta que la desigualdad que de facto padecen las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, entre otros (ONU MUJERES, s. f.)

2.1.3 Discriminación estructural contra las mujeres

Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres, así como explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5). En el siguiente gráfico podremos ver el modelo explicativo del problema público, identificando las causas que lo genera y los efectos que produce (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019).

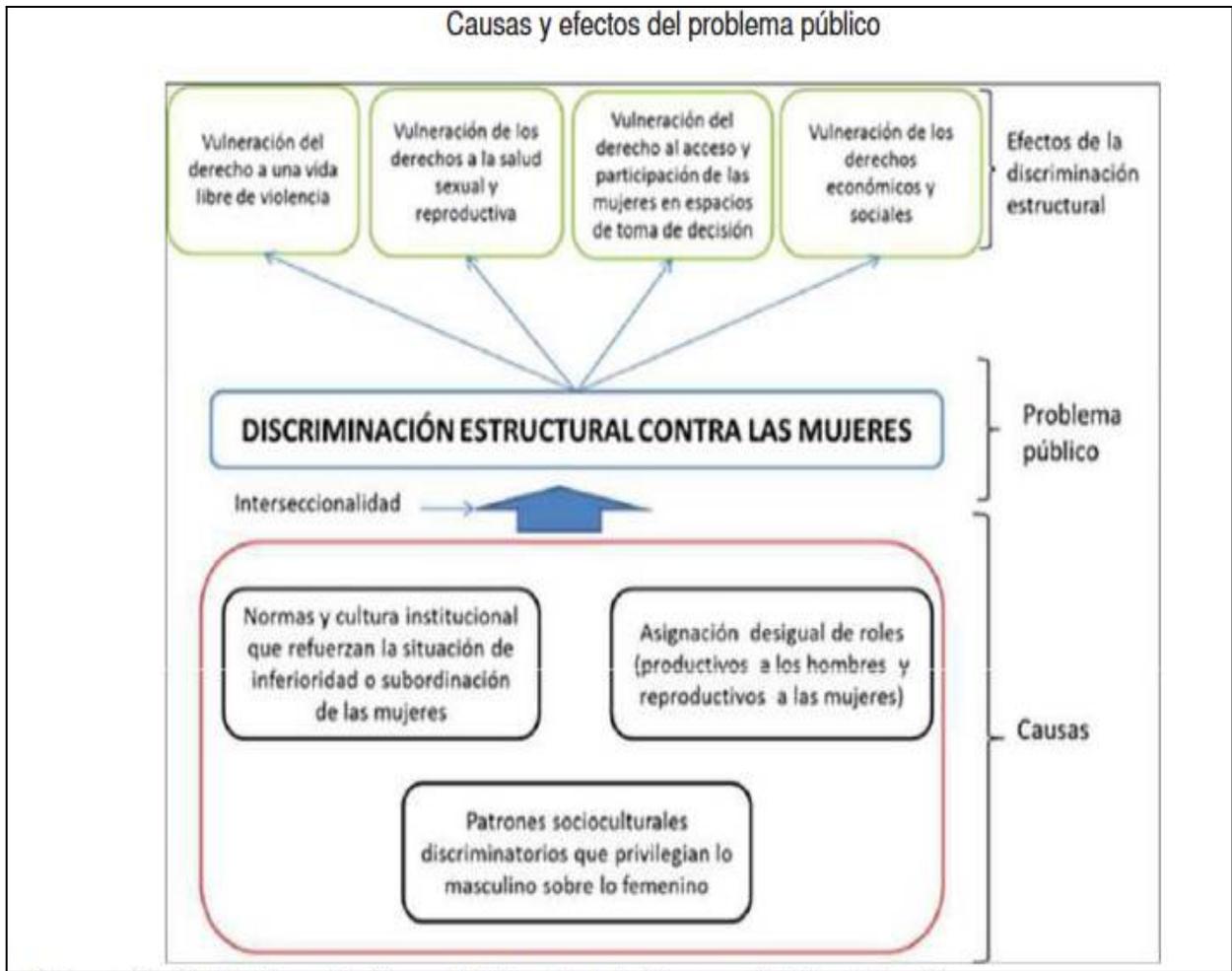


Figura N° 01: Discriminación estructural contra la mujeres

Nota: Citado por la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación

2.1.4 Derecho de Igualdad

La igualdad de todas las personas ante la ley (y en la ley) está establecida en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos. Al mismo tiempo, los instrumentos legales constituyen un referente para la formulación de políticas públicas y para la demanda de la sociedad para el cumplimiento de las leyes.

2.1.5. Función Pública

Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos (Ley del Código de Ética de la Función Pública, 2002).

2.1.6 Enfoque de Genero en Politicas Publicas

Herramienta de análisis que permita 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 (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad (MIMP, 2016, 5) (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019).

2.2. MARCO CONCEPTUAL:

2.2.1 La Igualdad

La igualdad es un derecho humano y un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico y se encuentra en la base del orden público nacional e internacional (Corte IDH, Opinión Consultiva OC-18/03 párr. 101.). Posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno (Corte IDH, Caso Yatama vs. Nicaragua, sentencia de 23 de junio de 2005, párr. 185) e

impregna toda actuación del poder del Estado, en cualquiera de sus manifestaciones, relacionada con el respeto y garantía de los derechos humanos (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019).

2.2.2. Autonomía de Género

En relación con el género, la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente (Benavente R. & Valdés B., 2014).

2.2.3. 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 (Acuña y Zúñiga, s/f, 2)

2.2.4 Políticas Públicas

Se entiende por políticas públicas a la decisión o conjunto de decisiones que se toma para orientar y/o priorizar un propósito, un curso de acción o una acción determinada, entre las diferentes formas o alternativas posibles de aplicar, para modificar una determinada situación. La adopción de políticas públicas es una función clave de un gobierno (Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral., 2009).

2.2.5 Entidad Pública:

Entidad Pública es tal si goza de poderes, potestades, prerrogativas o competencias públicas no usuales en las personas privadas, asimismo hace referencia que el término "pública" no

restringe su definición a lo "estatal"; puesto que de acuerdo al texto constitucional, el concepto de Entidad Pública puede comprender tanto a personas jurídicas estatales como no estatales, estando dentro de esta última categoría, por ejemplo, las universidades privadas, los colegios profesionales, entre otros (Tirado, 2011).

2.2.6 Gobernanza:

El concepto de gobernanza hace referencia a todos los procesos de gobierno, instituciones, procedimientos y prácticas mediante los que se deciden y regulan los asuntos que atañen al conjunto de la sociedad. La buena gobernanza añade una dimensión normativa o de evaluación al proceso de gobernar. Desde la perspectiva de los derechos humanos, la gobernanza se refiere, sobre todo, al proceso mediante el cual las instituciones públicas dirigen los asuntos públicos, gestionan los recursos comunes y garantizan la realización de los derechos humanos (Girao & Campos, 2021)

2.2.7. Gestión Pública:

Está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. La Gestión pública se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo. Trata de los mecanismos de decisión para la asignación y distribución de los recursos públicos, y de la coordinación y estímulo de los agentes públicos para lograr objetivos colectivos. Ésta es una definición muy general que hay que matizar y concretar desde diferentes puntos de vista (Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral., 2009).

2.2.8. Igualdad de Género:

El derecho a la igualdad y a la no discriminación se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos. Se trata de un principio consagrado en

distintos instrumentos internacionales. Así, por ejemplo, en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas”, y en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (ONU MUJERES, s. f.).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ZONA DE ESTUDIO

La investigación se ha llevado a cabo en la Provincia de El Collao, que se encuentra ubicado al sur de la ciudad de Puno, a 50 km de distancia y acceso a través de la carretera Panamericana Sur, a una altitud por encima de los 3850 msnm, situado en la meseta del Collao.

Además que, administrativamente se cuenta con una unidad ejecutora de la Dirección Regional de Educación de Puno, denominada Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave.



3.1.1 Población:

Según (Ríos, 2017) la define haciendo referencia a Tamayo, M., (1998), la población, viene a ser aquel conjunto, o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar. Está determinado por sus características.

En la investigación, la población está enmarcada en la entidad pública denominada Unidad de Gestión Educativa Local UGEL El Collao - Ilave; que cuenta con un aparato administrativo de 20 servidores públicos (entre autoridad, funcionarios y servidores públicos).

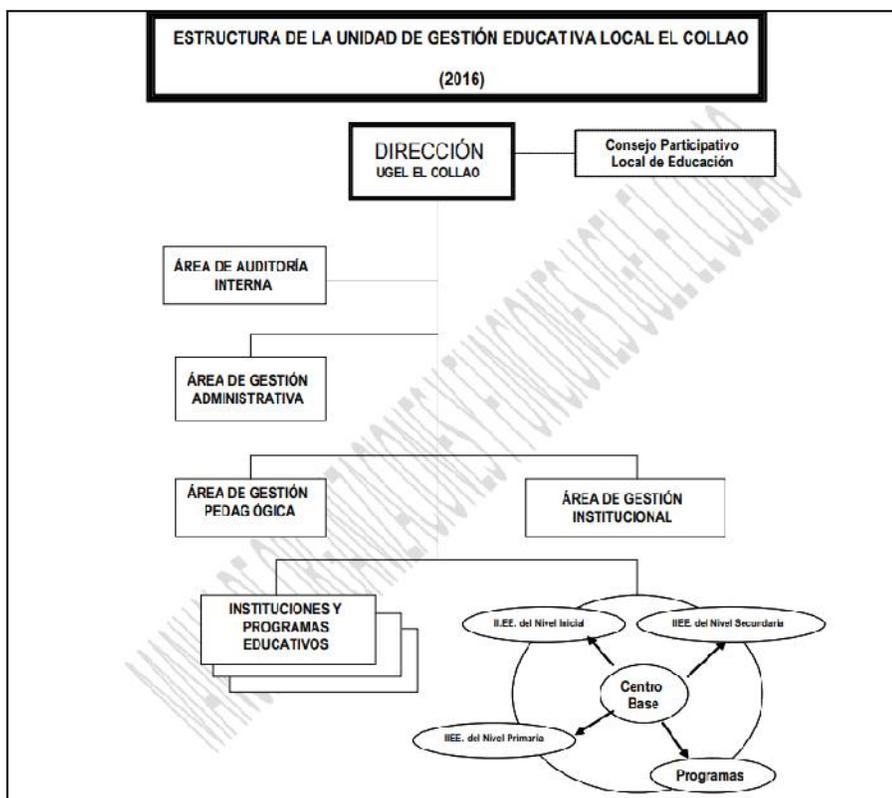


Figura N° 02: Estructura de la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao

Nota: Estructura extraída de Manual de Funciones de la UGEL El Collao - Ilave

3.1.2 Muestra:

Es una parte seleccionada de aquel conjunto denominado población, que servirá para el análisis de nuestra investigación, al no poder abarcar a toda su población, es

aplicable la muestra no probabilística, en ese sentido se utilizó el muestreo por conveniencia, para el efecto se accedió a las autoridades y servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, en un total de 20 servidores públicos.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN GOBIERNO REGIONAL DE PUNO		SECTOR EDUCACIÓN							
UGEL EL COLLAO PROGRAMA: GESTIÓN NIVEL EDUCATIVO: ADMINISTRACIÓN INSTITUCIÓN: SEDE ADMINISTRATIVA- UGEL-EL COLLAO		CODIGO MODULAR DE LA INSTITUCION: 0229976							
JERARQUICO									
CODIGO PLAZA	COD.MODULAR	NOMBRES Y APELLIDOS	SITUACION	DESCRIPCION DEL CARGO	ESTADO	TIPO	C.R.	J.L.	LEYENDA
1154111816N5	1001797403	CHURAYRA SUJO GERMAN	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ACTIVO	ORGANICA	5	40	PAP APROBADO
1154111816N6	1001847700	COTRADO CCALLO CASIMERO SERGIO	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ACTIVO	ORGANICA	5	40	PAP APROBADO
1154111816N7	1001285991	PALOMINO ROJAS VICTOR BRUGO	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN EDUCACION	ACTIVO	ORGANICA	5	40	PAP APROBADO
1154111826N1	1001852717								
1154111826N4	1001275238								
1154111826N5	1029541868								
1154111826N6	1001284744								
FUNCIONARIO									
CODIGO PLAZA	COD.MODULAR	NOMBRES Y APELLIDOS	SITUACION	DESCRIPCION DEL CARGO	ESTADO	TIPO	C.R.	J.L.	LEYENDA
1154111826N2	1001836888	BERTHA VARGAS CONDORI	ENCARGADO	DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III	ACTIVO	ORGANICA	3	40	CESE DE MAMANI YUCRA CLAUDIO A.
PROFESIONAL									
CODIGO PLAZA	COD.MODULAR	NOMBRES Y APELLIDOS	SITUACION	DESCRIPCION DEL CARGO	ESTADO	TIPO	C.R.	J.L.	LEYENDA
1154111816N0	1042464536	MIRAVAL CONDORI HILTTER	CONTRATADO	ABOGADO	ACTIVO	ORGANICA	PE	40	CESE DE PARI ARCAIZA JOEL
1154111816N4	1001304989	BENITO CHURATA ALFONSO	NOMBRADO	TESORERO	ACTIVO	ORGANICA	PA	40	ROTACION
1154111826N2	1001219889	CARTAGENA ALVAREZ FLORENCIO	NOMBRADO	CONTADOR	ACTIVO	ORGANICA	F3	40	PAP APROBADO
1154111826N3	1040456840	ANGHUA CHURACUTIPA FELICIANO	ENCARGADO	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	ACTIVO	ORGANICA	PE	40	PAP APROBADO
1154111826N7	1001308591	FLORES CASTRO PERCY	NOMBRADO	ESPECIALISTA EN FINANZ. RACIONALIZACION I	ACTIVO	ORGANICA	PE	40	REASIGNACION
1154111826N9	1001234882	MAMANI VILCA FELICIANO	NOMBRADO	PLANIFICADOR	ACTIVO	ORGANICA	PE	40	CESE DE ORTIZ PAMPACATA ELIAS
TECNICO									
CODIGO PLAZA	COD.MODULAR	NOMBRES Y APELLIDOS	SITUACION	DESCRIPCION DEL CARGO	ESTADO	TIPO	C.R.	J.L.	LEYENDA
1154111816N2	1001316730	MAMARI ZAPANA YENY MARUJA	NOMBRADO	CAJERO	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	ASCENSO DE BENITO CHURATA
1154111826N8	1002439634	GONZA CHINO MARIELA	CONTRATADO	PROGRAMADOR DEE SISTEMA PAD	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	PAP APROBADO
1154111836N3	1001277068	CAMACHO YUPANQUI PID	NOMBRADO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ACTIVO	ORGANICA	TA	40	CESE DE CARPIO FLORES TEOFILO
1154111836N7	1001344688	GIL CONDORI GINA DANIELA	CONTRATADO	TECNICO ADMINISTRATIVO	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	R.S. Nº 203-2002-ED
AUXILIAR									
CODIGO PLAZA	COD.MODULAR	NOMBRES Y APELLIDOS	SITUACION	DESCRIPCION DEL CARGO	ESTADO	TIPO	C.R.	J.L.	LEYENDA
1154111816N3	1001291907	CALIZAYA ESCARCENA JESUS	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO	ACTIVO	ORGANICA	TB	40	ASCENSO DE CAMACHO YUPANQUI PID
1154111816N8	1001872051	TINTAYA CUENTAS ANGELICA ELIZABETH	NOMBRADO	OFICINISTA	ACTIVO	ORGANICA	PD	40	PAP APROBADO
1154111836N6	1001237383	COPA CUTIPA FORTUNATO	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO	ACTIVO	ORGANICA	TE	40	CESE DE CRUZ VARGAS FRANCISCO

Figura N° 03: Cuadro Analítico de Personal

Nota: Extraído del Manual de Organización y Funciones de la UGEL El Collao - Ilave

3.2 Técnicas e Instrumentos

La técnica de recolección de datos ha sido: por un lado el Análisis Documental y el instrumento ha sido la Ficha de Análisis Documental, y por el otro la Entrevista y el instrumento utilizado ha sido la Entrevista Estructurada.

3.3 Métodos

Según (Avila Morales, 2010) sostiene que el método a usar en las investigación de enfoque cualitativo son aquellos que permiten abordar a un nivel cualificado la información de los objetivos planteados.

3.4 Tipo de investigación jurídica

El trabajo de investigación corresponde al tipo descriptivo, bajo el modelo de investigación jurídica: Jurídico – Descriptivo.

3.5 Diseño de la Investigación

El diseño de investigación fue cualitativo que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el momento de realizar las interpretaciones.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El proceso y análisis de datos se realizaron en concordancia a los objetivos planteados en el presente trabajo de investigación, utilizando para ello las hojas de cálculo (aplicaciones de google).

CAPÍTULO IV

EXPOSICION Y ANALISIS DE RESULTADOS

4.1. EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

Tabla N° 01: ¿Qué son Políticas Públicas?

Respuestas	Cantidad
Conjunto de actividades	2
Decisiones del gobierno	4
Arte de transparentar	1
Lineamientos para el cumplimiento	2
Entidades Públicas	2
Acciones de gobierno	9
Total	20

Nota: Elaboración propia

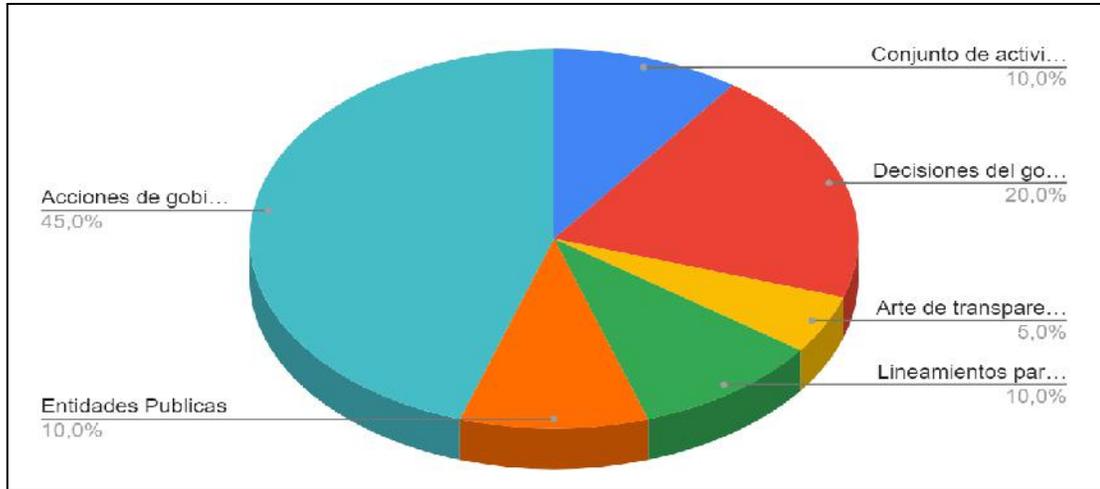


Figura N° 04: ¿Qué son Políticas Públicas?

Nota: Elaboración propia.

Los Funcionarios de la UGEL El Collao - llave, ante la pregunta de qué son las Políticas Públicas, indican que son acciones de gobierno con una mayor participación y por otro lado como el arte de transparentar, con los cuales nos demuestra que no tiene una idea clara de Políticas Públicas.

Tabla N° 02: ¿Sabe usted que es la igualdad de género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?

Respuestas	Cantidad
Trato igual	4
Igualdad de derechos	6
Respetar por igual	1
Es cuestión de derechos	5
Igualdad de oportunidades	4
Total	20

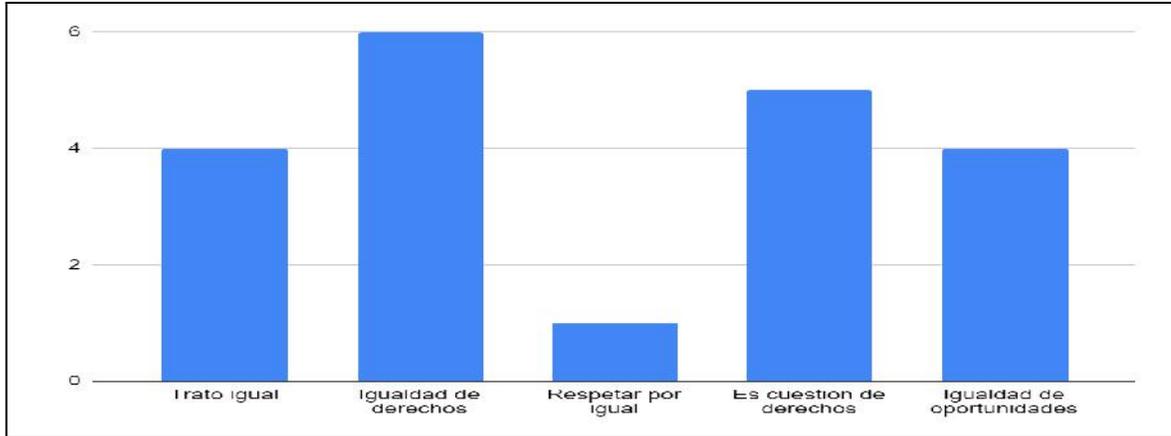


Figura N° 05: ¿Sabe usted que es la igualdad de género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la igualdad de género y su aplicación, resulta que los entrevistados tienen una referencia casi similar de la igualdad de derecho y es cuestión de derechos, no precisando en forma concreta y real la respuesta.

Tabla N° 03: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la igualdad de género?.

Respuestas	Cantidad
Desconoce el tema	5
No recuerda	3
Ley de igualdad de oportunidades	7
Se aplica para garantizar la igualdad de género	3
Parte de la Constitución Política	2
	20

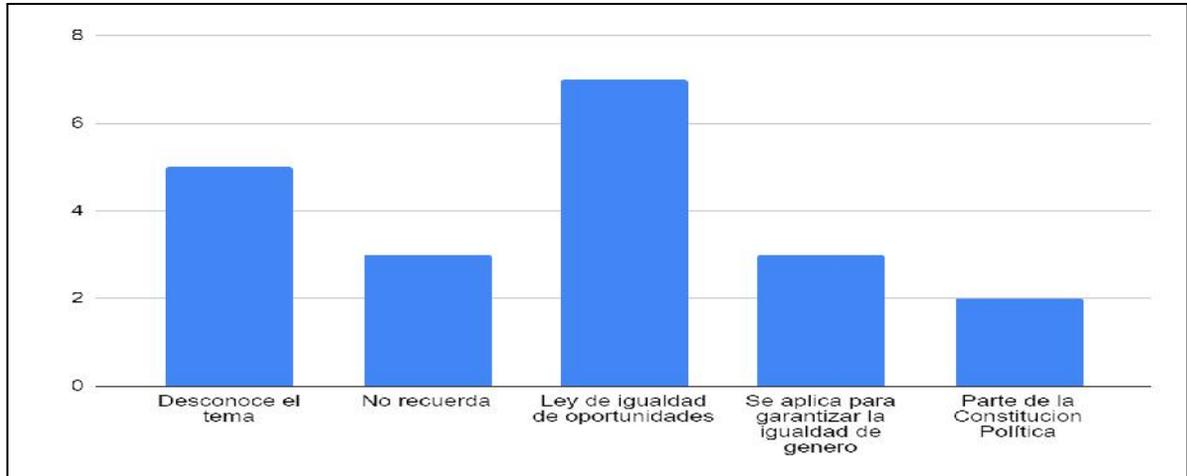


Figura N° 06: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la igualdad de género?.

Nota: Elaboración propia.

En la Unidad de Gestión Educativa Local, los entrevistados, indistintamente respondieron, lo que nos hace creer que no están muy al tanto de la Ley de Igualdad de Oportunidades, en cuanto a su esfera laboral, ya que la entidad administra el servicio educación en la provincia de el Collao

Tabla N° 04: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?

Respuestas	Cantidad
Desconoce el tema	5
No recuerda	3
Ley de igualdad de oportunidades	7
Se aplica para garantizar la igualdad de género	3
Parte de la Constitución Política	2
Total	20

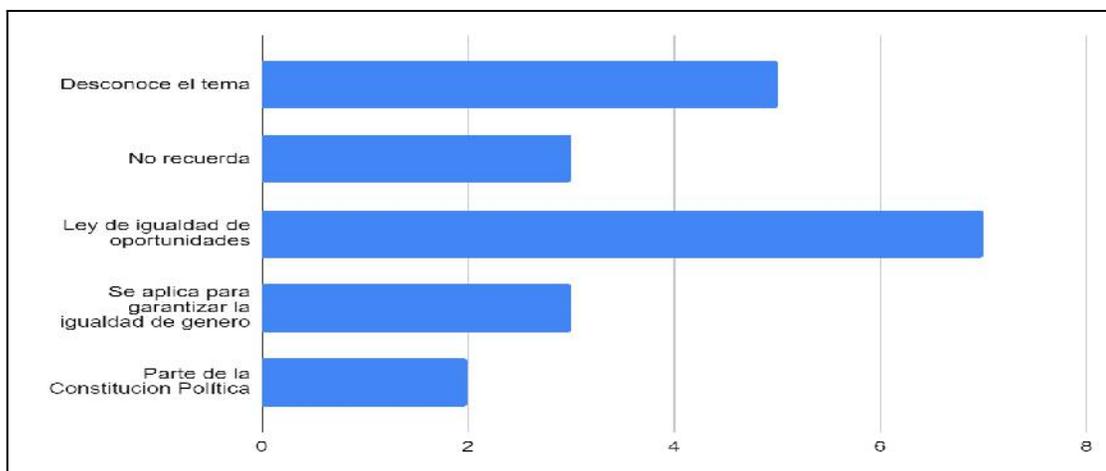


Figura N° 07: ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?

Nota: Elaboración propia.

Al conocimiento normativo, la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, no precisa en forma contundente la ley que regula y si la propia entidad cuenta con la misma, sin embargo, se puede apreciar que se desconoce o no recuerda, lo que conlleva a concluir que no aplica las normas materia de investigación.

Tabla N° 05: ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?

Respuestas	Cantidad
No se aplica por desconocimiento o no se cuenta con directivas	6
Poca participación laboral de mujeres	2
No se aplica, por que existen prejuicios	4
No hay estrategias e implementación de políticas públicas de igualdad	2
Si se aplica, existe mismo trato para todos los trabajadores	1
Se aplica, y se puede verificar la existencia de personal en cargos superiores	5
Total	20

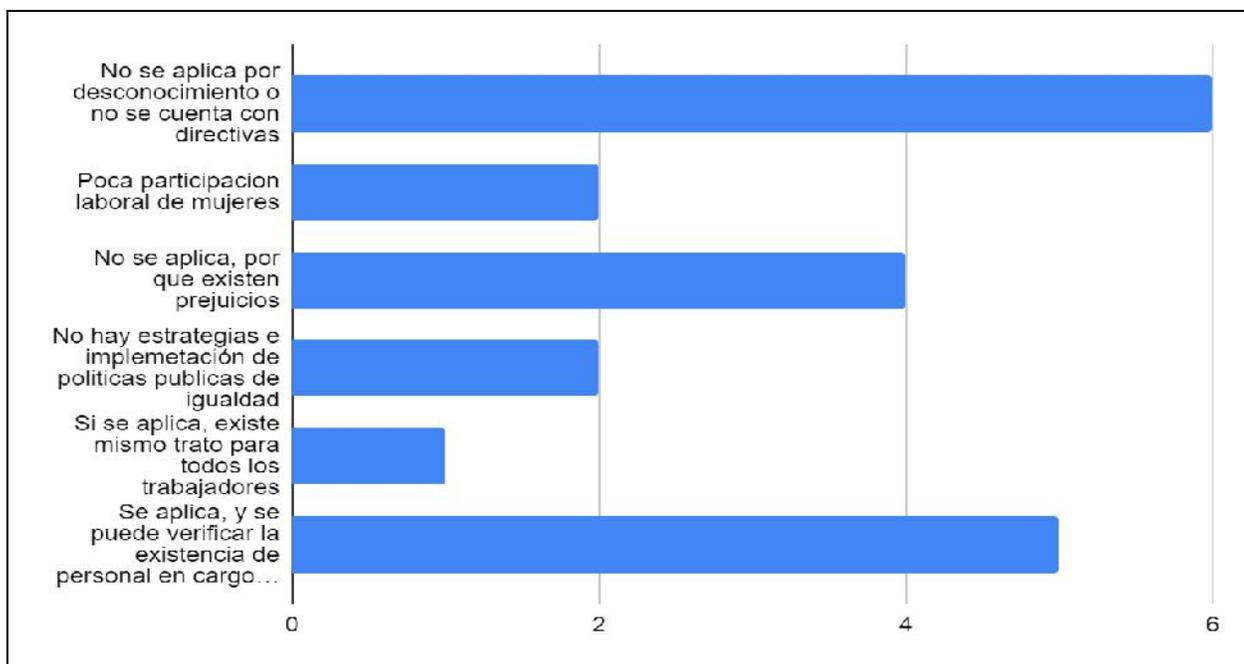


Figura N° 08: ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?

Nota: Elaboración propia.

Entre las razones del porque no se aplica la ley de igualdad de género en la UGEL Ilave, encontramos que existe desconocimiento o no hay directivas al respecto, sin embargo también refieren que si se aplica, dado que los cargos jerárquicos superiores asumen las mujeres, y con ello se cumple la Ley, otra connotación que se asumen, es que aún hay prejuicios referidos a que la mujer no puede desempeñar cargos o son muy débiles, entre otros aspectos.

Tabla N° 06: ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?

Respuestas	Cantida d
Por desconocimiento	8
Por qué las mujeres se dedican a labores domésticas	4
Por falta de promover leyes a favor, y poca participación de mujeres en espacios laborales	3
No existe limitaciones de igualdad en la entidad	2
Desconocen el tema	2
No se aplica la igualdad en la entidad	1
Total	20

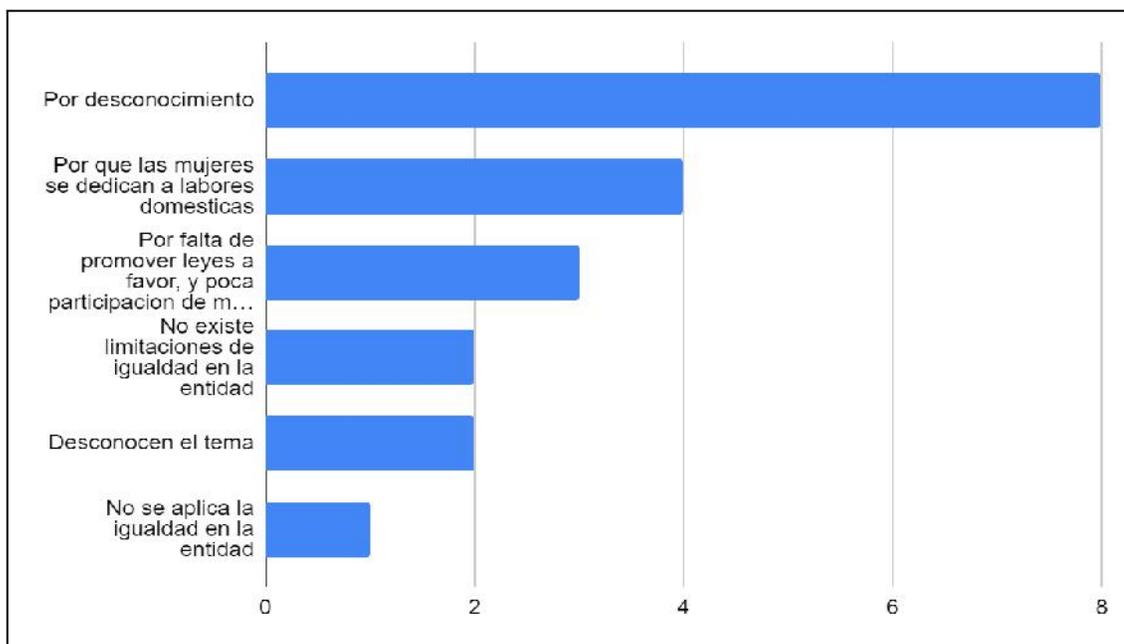


Figura N° 09: ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?

Nota: Elaboración propia.

En la Unidad de Gestión Educativa de llave, el mayor porcentaje en limitaciones está relacionado al desconocimiento, entendemos de las políticas públicas, en otro sentido se tiene que también aparece el criterio de que las mujeres se dedican a labores domésticas, en ese sentido las limitaciones son por diversos motivos.

Tabla N° 07: ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la igualdad de Género en la administración de la Entidad?

Respuestas	Cantidad
Poca participación y postulación de mujeres	3
Por falta de confianza y orientación	2
Por desconocimiento y difusión	5
Desigualdad de género	3
No hay restricciones en la entidad	4
Desconocen del tema	3
Total	20

Nota: Elaboración propia.

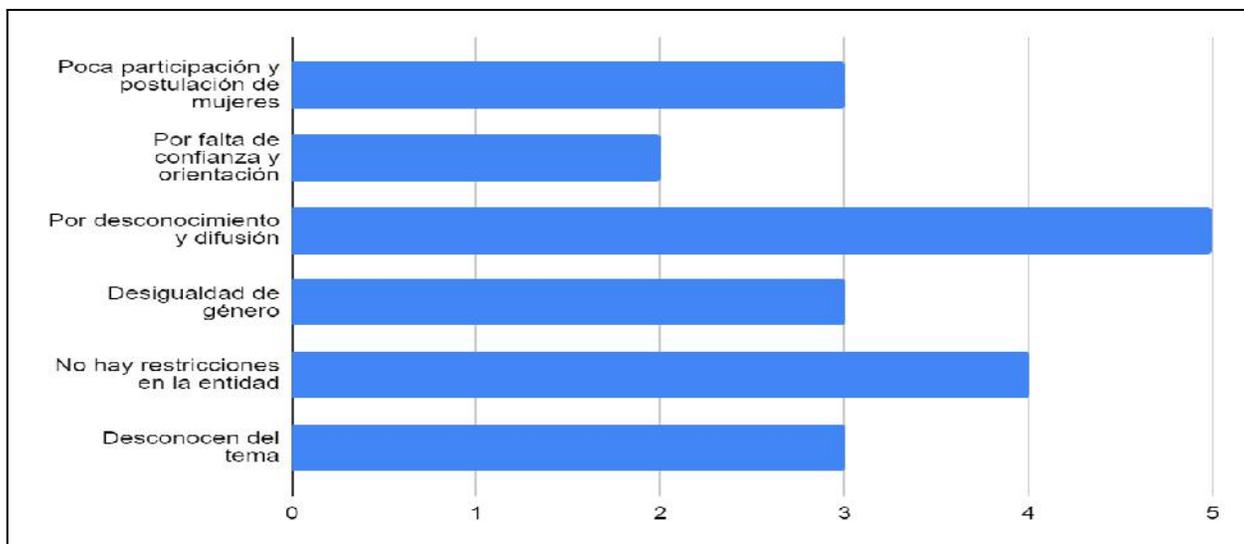


Figura N° 10: ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la igualdad de Género en la administración de la Entidad?

Resalta la respuesta en el sentido de desconocimiento y falta de difusión de las políticas públicas de igualdad de género, o porque no hay restricciones, que hacen incidir el conocimiento de las políticas públicas.

Tabla N° 08: ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?

Respuestas	Cantidad
Promover espacios de concertación y políticas públicas de igualdad de género	6
Dar un trato igualitario	6
Mayor equilibrio en los espacios laborales	4
Ninguna, todos poseen las mismas condiciones en la entidad	2
Desconoce el tema	2
Total	20

Nota: Elaboración propia.

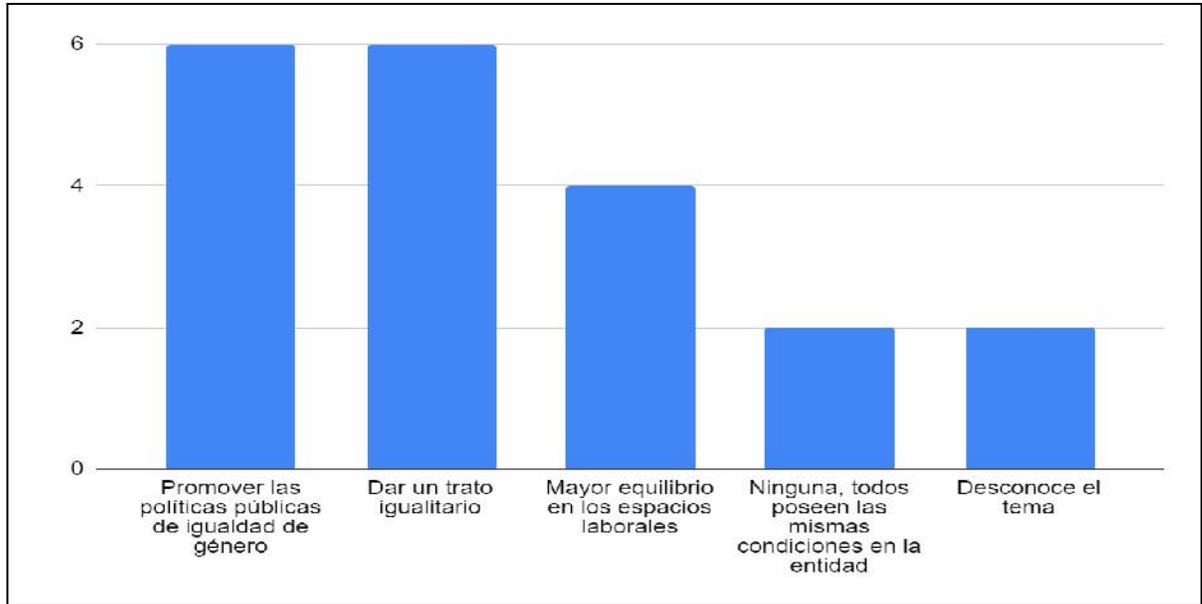


Figura N° 11: ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de igualdad de Género?

Entre las respuesta que tendrían mayor implicancia, es promover espacios de concertación y políticas públicas de igualdad de género, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, así como que también existen respuestas en el sentido de que desconocen.

Tabla N° 09: ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?

Respuestas	Cantidad
Brindar capacitaciones	5
Aplicar normas de igualdad de género	6
Espacios laborales en igualdad de oportunidades y derechos.	4
talleres y charlas	3
Exigir el cumplimiento de las normas de igualdad	1
Brindar apoyo a mujeres	1
Total	20

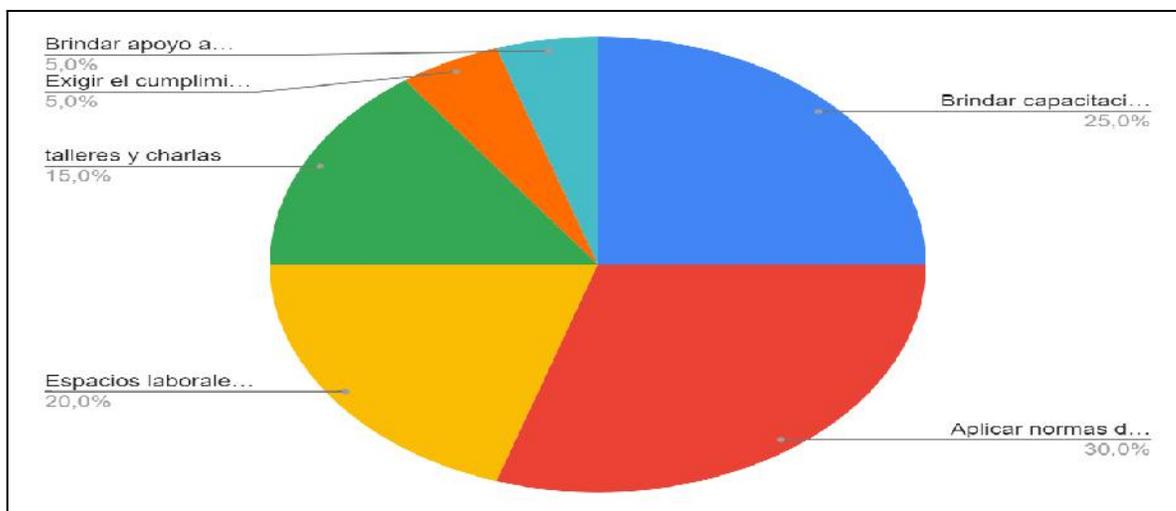


Figura N° 12: ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?

Nota: Elaboración propia.

Tiene mayor preponderancia de la aplicación de normas de igualdad de género, así como el de brindar capacitaciones y dar espacios laborales, o lograr talleres y charlas que coadyuven a mejorar la aplicación de las políticas públicas de igualdad de género en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El Estado peruano, al haber suscrito el tratado sobre derechos humanos, específicamente en cuanto se refiere a la igualdad y no discriminación, así como a la suscripción de la Convención sobre la Eliminación de discriminación contra la Mujer (CEDAW), entre otros convenios que buscan la no discriminación de la mujer en los ámbitos públicos y privados, de modo que, el compromiso asumido debe cumplirse en todas las instancias públicas, por cuanto tiene el rango de una norma constitucional.

En la misma línea la Constitución Política del Estado, en su artículo 2 inciso de 2, textualmente describe “el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, disponiendo que

nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole” (POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, 2019), premisa constitucional que regula la igualdad, sin embargo, esta situación jurídica no tiene aun aplicación plena, porque efectivamente se viene luchando por reducir las brechas de desigualdad y en especial entre el hombre y la mujer en casi todas las áreas.

Conforme a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, que tiene competencia en cuanto al diseño y supervisión de políticas nacionales y sectoriales, es que ha suscrito el Acuerdo Nacional, como Política de Estado N° 11, en el sentido de que el Estado peruano se compromete a combatir la discriminación en todas sus formas y con mayor énfasis, determina que se debe fortalecer la participación de la mujer como actor político y social, y para lograrlo, se requiere dar acceso a los recursos productivos y el empleo, en ese sentido nuestra investigación está relacionado al empleo de la mujer en las entidades públicas, porque si se habla de igualdad de género y por consiguiente de igualdad de oportunidades, aun esta perspectiva no está siendo ejecutado en su totalidad.

El Estado, en su lucha por disminuir las desigualdades, se ha propuesto como Eje Estratégico 1 del Plan Bicentenario, la misma que ha sido aprobado por el Decreto Supremo N° 054-2011-PCM, que entre muchos de los objetivos planteados, tiene énfasis en nuestra investigación que establece como objetivo nacional la “Plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las persona”, pero este reconocimiento no sería plena, por ello que también regula como estrategia para implementar el “desarrollo normativo de las políticas públicas y las acciones ejecutivas para garantizar la participación en las decisiones públicas de los grupos más vulnerable (no discriminación).

En mérito a la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se regula que los todos los niveles de gobierno, sean estas regionales y locales, en los sectores públicos, deben adoptar políticas, planes y programas relacionado a la igualdad de

oportunidades, sin embargo, esta norma no se cumple en toda extensión, tal como ocurre con nuestra entidad pública materia de investigación.

Se desarrolla en concreto la situación de las razones por las que no se cumple con la igualdad de género o igualdad de oportunidades en la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao - Ilave, las cuales describimos conforme a los objetivos preestablecidos:

Objetivo general Reconocer las limitaciones para el cumplimiento de la política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022.

La Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, constituye una entidad pública dependiente de la Dirección Regional de Educación y normativamente al Ministerio de Educación, en ese sentido, la parte administrativa conlleva a que se cumpla con la Ley 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombre (Igualdad de Género, como política pública). Sin embargo, al haber realizado la investigación, se ha llegado a determinar lo siguiente:

En la aplicación de la entrevista, específicamente a la pregunta ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la igualdad de género como política pública en la administración de la Entidad?, se tiene como respuesta: en mayor número, el desconocimiento de las normas de igualdad de género por parte de los Directores o falta de interés de parte de las mujeres (mayormente) capacitarse en las normas de igualdad de género, también se tiene respuesta en el sentido de que las mujeres se dedican a labores domésticas, o porque falta de promover leyes a favor y poca participación de mujeres en espacios laborales, entre los principales. en ese sentido, una de las limitaciones por parte de los participantes, es que existe desconocimiento de la norma, ello implica que la política pública relacionada a la igualdad de género no tiene gran incidencia en los funcionarios y servidores públicos, acción que corresponde evidentemente a la alta dirección, sin embargo,

existe cierta concepción de que las mujeres no participan en espacio laborales, lo que conlleva a que la limitación también estaría enmarcada en la no participación de la mujer en la función pública, situación que se debería propiciar en adelante.

Objetivo específico Determinar la implicancia de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022.

La Ley 28983 Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, tiene por objeto: Establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación de todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad (Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, 2007)

En la aplicación de la entrevista, específicamente en la pregunta ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?, se tiene como respuesta, Promover espacios de concertación con la sociedad civil para la promoción y vigilancia en las políticas de igualdad de género a nivel de las entidades públicas con mayor participación entre los entrevistados, de la misma manera refieren dar trato igual a todo el personal que labora en las entidades, llevar un buen clima institucional sin discriminación alguna, hacer equilibrio en los espacios laborales entre varones y mujeres. En ese sentido, la promoción y el trato igualitario resaltan como la implicancia de la aplicación de la política pública de igualdad de género, evidentemente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, conlleva un entendimiento que la aplicación mejora el trato de igualdad entre varones y mujeres.

Objetivo específico Determinar las restricciones de la aplicación normativa vigente de igualdad de género en el ámbito laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave año 2022.

En la aplicación de la entrevista, específicamente en la pregunta ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la igualdad de Género en la administración de la Entidad?, se tiene como respuestas: La poca participación y postulación de mujeres en las entidades públicas, la poca insistencia en asumir las direcciones de las entidades, la persistencia del machismo, falta de importancia en aperturar escuelas políticas por parte de la mujeres, como aquellas restricciones que se observan o que se dan entre los participantes en la entrevista, por otro lado, también es necesario recalcar que también tienen connotación el hecho de que hay desconocimiento, falta de orientación y difusión de las políticas públicas de igualdad de género, o que haría que las mujeres no participen en la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La política pública de igualdad de género, constituye una orientación determinada por el Estado Peruano, que busca orientar y/o priorizar un objetivo nacional, como es la igualdad de género a nivel de las instituciones públicas, como es el caso de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, en el que se ha logrado a considerar que en su organización administrativa existe desconocimiento de la ley que regula la igualdad de oportunidades, debido a la falta de la promoción y divulgación de la misma.

SEGUNDA.- En la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, en cuanto a los funcionarios y servidores públicos que desarrollan la labor administrativa, se determina que no se cuenta con alguna normatividad y/o directiva administrativa, que conlleve la aplicación de la política pública de igualdad de género.

TERCERA.- En la Unidad de Gestión Educativa Local de Ilave, a nivel administrativo, se requiere optimizar capacitaciones de los roles de la igualdad de oportunidades y se busque desarrollar en la mujer en particular el derecho de acceso a la administración pública.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Que la alta dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave determine acciones administrativas a través de la emisión de directivas que conlleven a cumplir las políticas públicas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de la misma manera pueda a través de las capacitaciones propiciar el respeto que debe existir en la función pública entre los servidores públicos y funcionarios ambos sexos.

SEGUNDA.- Que la Dirección Regional de Educación, en su función normativa a toda dependencia pública de la jurisdicción de la región Puno, pueda impulsar el estricto cumplimiento de las política públicas de igualdad de género, considerando que la labor que cumple este extracto público es la enseñanza - aprendizaje, del tal forma sea ejemplo del cumplimiento de políticas nacionales y sectoriales.

TERCERA.- Propiciar en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, concientizar a la población de su jurisdicción, toda vez que es la entidad pública encargado del proceso educativo, en ese sentido debe inculcar en la enseñanza de las igualdades entre hombre y mujeres en el acción a la función pública y consecuentemente a nivel del sector privado.

BIBLIOGRAFÍA

- Araújo, M. C. D. (2015). *RESUMEN EN CASTELLANO DE LA TESIS DOCTORAL*. 23.
- Avila Morales, H. (2010). *Metodología de la investigación aplicada a los negocios* | ISBN 978-612-00-0400-5—Libro.
<https://isbn.cloud/9786120004005/metodologia-de-la-investigacion-aplicada-a-los-negocios/>
- Benavente R., M. C., & Valdés B., A. (2014a). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. UN. <https://doi.org/10.18356/0826d728-es>
- Benavente R., M. C., & Valdés B., A. (2014b). *Políticas públicas para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres*. UN. <https://doi.org/10.18356/0826d728-es>
- Chura Mendoza, S. R. (2022). *El enfoque de género en la desigualdad de los trabajadores en los cargos ocupacionales de la Municipalidad Distrital de Desaguadero*. [Universidad Privada San Carlos]. <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/4797>
- Ley del Código de Ética de la Función Pública, n.º 27815 (2002).
- Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, n.º 28983 (2007).
- POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO, n.º D.S. N° 08-2019-MIMP (2019).
- Eriquito Mamani, Mery Magdalena. (2022). *Participación Política de las Mujeres en Elecciones Municipales en el Distrito de Kelluyo*. Universidad Nacional del Altiplano.
- Girao, M. A. G., & Campos, S. N. G. (2021). Fomento de la igualdad de género: Un gran desafío para la gobernanza en Perú. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 6, Article 6. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.07>

- Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral. (2009). *GESTION PUBLICA* (mayo 2009).
- La Torre Vilca, Ana Paola. (2020). *Analisis de las principales barreras culturales de mujeres con puestos gerenciales y de mandos medios de 30 a 44 años en el sector financiero y de seguros en Lima Norte*. Universidad Privada del Norte.
- Loayza Quispe, F. de M. (2021). *Brecha de género y condiciones de cargos de confianza en trabajadores de una Municipalidad de La Convención, 2021*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales para la transversalización del enfoque de género*.
<https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/Folleto-Conceptos-Fundamentales.pdf>
- ONU MUJERES. (s. f.). *LA IGUALDAD DE GENERO*.
- Rivera Huaman, Roger & Guzman Soto, Lizbeth Elida. (2018). *TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión Pública*. 101.
- Santillan Rodríguez, P. E. (2019). *Análisis policy frames del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente para la igualdad de género en Chile* [Universidad de Valparaíso]. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscil/2771>
- Siancas Qquellon, M. E. (2017). *Familia y las relaciones interpersonales en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras administrativas de la Universidad Nacional de Moquegua 2016*. *Universidad Nacional del Altiplano*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/5291>
- Tirado, R. M. (2011). *El Concepto de Entidad Pública en el Ordenamiento Jurídico Peruano y*

su Incidencia en el Régimen de Organización de la Administración Pública. *Derecho & Sociedad*, 36, 103-119.

Valdez Humbser, R. M. (2014). *El derecho a la igualdad y la no discriminación de género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5248>

Vega Guerra, J. L. (2021). *Efectividad de las políticas públicas de la mujer y la equidad de género en el ámbito laboral de la ciudad de Valledupar durante el 2019-2020*. <http://repository.unad.edu.co/handle/10596/44697>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia - TÍTULO: Política Pública de Igualdad de Género y la Normatividad en el ámbito Laboral Público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave - 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORÍAS	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuáles son las limitaciones para el cumplimiento de la política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Reconocer las limitaciones para el cumplimiento de la política pública de igualdad de género y la normatividad en el ámbito laboral público, en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Política Pública de Igualdad de Género</p>	<p>TIPO O MODELO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Jurídico Descriptivo</p>	<p>Análisis Documental</p> <p>Ficha de Análisis Documental</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>¿Cuál es la implicancia de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022?</p> <p>¿Cuáles son las restricciones de la aplicación normativa vigente de igualdad de género en el ámbito laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave año 2022?</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>Determinar la implicancia de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito laboral público en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave, año 2022</p> <p>Determinar las restricciones de la aplicación normativa vigente de igualdad de género en el ámbito laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao - Ilave año 2022</p>	<p>DEPENDIENTE</p> <p>Implicancia y Restricciones de en el ámbito laboral público</p>	<p>METODOLOGÍA O ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Cualitativo</p>	<p>Entrevista</p> <p>Cuestionario de Entrevista</p>

Anexo 02: Entrevista Estructura

POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NORMATIVIDAD EN EL
 ÁMBITO LABORAL PÚBLICO, EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
 LOCAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Nombre del entrevistador: Hugo PACARI SACARI

Nombre del entrevistado: CÉSAR VEDRINA GÁLVEZ CÁCERES

Lugar donde se realiza la entrevista: UGEL EL COLLAO

Cargo Funcional: S.T. CORROA Fecha: 28-10-2022

DIRIGIDO A: AUTORIDADES Y SERVIDORES PÚBLICOS.

Agradecemos responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita conocer las limitaciones que tiene la política pública de Igualdad de Género, así como entender las implicaciones y restricciones en el Unidad de Gestión Educación Local - Ilave 2022.

INSTRUCCIONES:

Conteste las siguientes preguntas centrándose específicamente en los temas planteados.

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Qué son Políticas Públicas ?

REGIONES CREATAS POR EL GOBIERNO, CON LA FINALIDAD
DE BRINDAR RESPUESTAS A LAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD.

2. ¿Sabe usted que es la Igualdad de Género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?

LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UNA CUESTIÓN DE QUE TODAS LAS PERSONAS, HOMBRES, MUJERES Y OTROS, GOZEN DE LOS MISMOS DERECHOS, SE APLICA EN LAS ENTIDADES CONTRATANDO AL PERSONAL SIN DISTINCIÓN ALGUNA.

3. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la Igualdad de Género?

LA LEY 28983 QUE ESTABLECE EL ROL DEL ESTADO DE PROMOVER Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?

NO SE CUENTA CON UNA ESPECÍFICA, PERO SE TOMA EN CONSIDERACIÓN LA LEY 28983.

5. ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de Igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?

SE APLICA LA IGUALDAD DE GENERO EN TODOS SUS EXTREMOS QUE REFIERE LA LEY 28983, YA QUE SE PUEDE VERIFICAR QUE EXISTE PERSONAL DE AMBOS SEXOS EN LOS CARGOS SUPERIORES.

6. ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la Igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?

NO EXISTE LIMITACIONES DE IGUALDAD DE GENERO EN LA ENTIDAD.

7. ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la Igualdad de Género en la administración de la Entidad?

NO EXISTE RESTRICCIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD.

8. ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?

NO HERRIA IMPLICANCIAS EN LA ENTIDAD, PUESTO QUE NO EXISTE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD.

9. ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?

REALIZAR SENSIBILIZACIONES EN LAS ENTIDADES QUE SE PUEDA DETECTAR DICHAS PROBLEMATICAS POR MEDIO DE CHARLAS Y TALLERES.

POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NORMATIVIDAD EN EL
ÁMBITO LABORAL PÚBLICO, EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Nombre del entrevistador: Hugo PACARI SACARI

Nombre del entrevistado: Hilda Nicolasa APAZA CASTILLO

Lugar donde se realiza la entrevista: UGEL EL COLLAO

Cargo Funcional: Especialista comunicación Fecha: _____

DIRIGIDO A: AUTORIDADES Y SERVIDORES PÚBLICOS.

Agradecemos responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita conocer las limitaciones que tiene la política pública de Igualdad de Género, así como entender las implicaciones y restricciones en el Unidad de Gestión Educación Local - Ilave 2022.

INSTRUCCIONES:

Conteste las siguientes preguntas centrándose específicamente en los temas planteados.

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Qué son Políticas Públicas ?

Son las decisiones que toma el gobierno para buscar el
bienestar de la población

2. ¿Sabe usted que es la Igualdad de Género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?

Es la igualdad entre hombres y mujeres en el trato, es la justicia para alcanzar el desarrollo de nuestros pueblos. Que esto no se aplique en las entidades del Estado debido que persiste el machismo.

3. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la Igualdad de Género?

La ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la ley N° 28983

4. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?

son leyes del gobierno regional.

5. ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de Igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?

Las razones por la que no se aplica la política pública de igualdad de género es porque:

- No hay estrategias convincentes para hacer cumplir los ejercicios de sus derechos en especial de las mujeres
- Poca preocupación de los gobiernos locales provinciales regionales y nacionales.

6. ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la Igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?

- Se puede percibir pocas mujeres líderes
- La mayor parte de las mujeres están dedicadas a la atención de sus hijos.

7. ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la Igualdad de Género en la administración de la Entidad?

- Por falta de capacitación a directores
- Porque desconocen de las normas de igualdad género
- Poca difusión en temas de igualdad

8. ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?

- De proporcionar el trato igual a las mujeres y varones.
- De crear espacios laborales igual para ambos géneros.

9. ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?

- Crear mecanismos de participación en la política pública de igualdad de género.
- Exigir a los gobiernos locales, regionales y nacionales de hacer cumplir las normas de igualdad de género en las entidades públicas.

POLÍTICA PÚBLICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NORMATIVIDAD EN EL
 ÁMBITO LABORAL PÚBLICO, EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
 LOCAL DE EL COLLAO - ILAVE, 2022

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Nombre del entrevistador: Hugo PACARI SACARI

Nombre del entrevistado: Carina QUISPE MENDOZA

Lugar donde se realiza la entrevista: UGEL EL COLLAO

Cargo Funcional: Responsable en Estadística Fecha: _____

DIRIGIDO A: AUTORIDADES Y SERVIDORES PÚBLICOS.

Agradecemos responder a esta breve entrevista estructurada, que tiene por finalidad obtener información que nos permita conocer las limitaciones que tiene la política pública de Igualdad de Género, así como entender las implicaciones y restricciones en el Unidad de Gestión Educación Local - Ilave 2022.

INSTRUCCIONES:

Conteste las siguientes preguntas centrándose específicamente en los temas planteados.

PREGUNTAS GENERALES

1. ¿Qué son Políticas Públicas ?

Es un conjunto de actividades de buscar el desa-
rrollo y bienestar social.

2. ¿Sabe usted que es la Igualdad de Género y cómo se aplica en las Entidades del Estado?

Es el trato igual a los niños, hombres y mujeres sin diferencias y violencias.

3. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad para la aplicación de la Igualdad de Género?

Por el momento desconozco

4. ¿Sabe usted con qué normativa se cuenta en la actualidad dentro de la UGEL?

No recuerdo

5. ¿Cuál cree que sea la razón por la que se aplica o no, la política pública de Igualdad de Género en la UGEL El Collao - Ilave?

Razón por la que se aplica la política pública de igualdad de género en la UGEL El Collao sería:

El desconocimiento por parte directora ya que ella es de profesión profesora es más conocedora sobre la educación y pues desconoce algunas normas.

6. ¿Puede indicar cuales son las limitaciones por las que no aplica la Igualdad de Género como política pública en la administración de la Entidad?

Algunas limitaciones sería:

- Los directores de las entidades desconocen de las normas de la igualdad género como política pública
- No se cuenta con términos de referencias para copar en cargo público de parte de las mujeres

7. ¿Podría indicar cuales son las restricciones por las que no se aplica la Igualdad de Género en la administración de la Entidad?

Algunas restricciones:

- No se encuentren personas que podría desempeñarse en cargos de parte de las mujeres
- Mayor parte de las mujeres están dedicados a trabajos poco remunerados.

8. ¿Cuáles serían las implicancias que tendría la Entidad en aplicar la política pública de Igualdad de Género?

- Abolir la violencia
- Promover espacios de concertación con la sociedad civil para la promoción y vigilancia de las políticas de igualdad de género a nivel de las entidades públicas.

9. ¿Qué sugerencias daría para mejorar la aplicación de la política pública de Igualdad de Género en las entidades públicas?

- Brindar capacitaciones en políticas públicas de igualdad de género en las entidades públicas
- Difundir sobre las políticas públicas de igualdad de género en la población en general.