

# Fortalecimiento de capacidad educativa descentralizada

Yolanda Rojo comparte la experiencia de un Diplomado de Especialización desarrollado por la Universidad Antonio Ruiz de Montoya con el objetivo de fortalecer las capacidades de 140 gestores educativos regionales y locales para transversalizar el enfoque de género en las políticas y programas educativos de sus regiones.

**PALABRAS CLAVE:**

Políticas Educativas,  
Enfoque de género,  
Enfoque territorial,  
Políticas públicas,  
Transversalización.

## Capacity building for a gender-based, decentralized education management

Yolanda Rojo shares the experience of a Specialization Program carried out by the Antonio Ruiz de Montoya University in order to strengthen the capacities of 140 regional and local education workers to mainstream the gender-based approach in the education policies and programs of their regions.

**KEYWORDS:**

Education policies,  
Gender-based  
approach,  
Territorial approach,  
Public policies,  
Mainstreaming.

---

**YOLANDA ROJO CHÁVEZ**

*Consultora en género y educación en Unicef.*

---

# des para la gestión con enfoque de género

En el marco del Programa de Cooperación suscrito con el Gobierno peruano, Unicef implementó entre los años 2006 y 2016 un programa de educación con enfoque intercultural bilingüe en cinco regiones del Perú: Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cusco y Ucayali. Gracias a un importante apoyo de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI), se fortaleció y extendió la intervención en Desarrollo Infantil Temprano (DIT) y Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en estas regiones, con el fin de validar estrategias educativas, profundizar experiencias exitosas e innovaciones y producir material educativo diverso. Esta expansión del trabajo de Unicef buscó contribuir a garantizar el acceso y la conclusión exitosa de la Educación Básica de los niños y niñas más excluidos de las áreas rurales, mayoritariamente indígenas y con una primera lengua distinta al castellano.

El resultado de impacto del Proyecto bajo la contribución de ACDI señalaba que “niños y, especialmente, niñas indígenas y de áreas rurales, en los Andes del sur y la Amazonía peruana, están mejor preparados para entrar a la escuela secundaria y contribuir al desarrollo socioeconómico de sus comunidades”. Para lograrlo, uno de los resultados inmediatos se propuso “fortalecer las capacidades de las autoridades regionales y municipales para implementar políticas educativas inclusivas, planes, programas presupuestales y proyectos de inversión pública”.

En coherencia con ello, una de las estrategias priorizadas han sido los procesos de formación y desarrollo de capacidades en gestores regionales y locales. Así, en convenio con el Instituto de Investigaciones y Políticas Educativas de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya se llevó a cabo el diplomado de especialización Implementación de Políticas Educativas con enfoque territorial y de género en las regiones focalizadas en la intervención, con excepción de Amazonas.

Este artículo da cuenta de la citada experiencia, desarrollada durante noviembre del 2013 y el año 2014, en la que participaron alrededor de 140 gestoras y gestores regionales.

## QUÉ Y PARA QUÉ IMPLEMENTAR LA ESTRATEGIA DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

El enfoque de género es una categoría de análisis que permite comprender las características de las relaciones sociales entre hombres y mujeres, mujeres-mujeres y hombres-hombres en una sociedad, así como sus repercusiones en el desarrollo de los pueblos y de las personas.

La *transversalización del enfoque de género*<sup>1</sup> es una estrategia que involucra a todas las entidades, actores, procesos de la política y la gestión pública y que tiene como propósito garantizar cambios estructurales encaminados a asegurar la plenitud de derechos para mujeres y hombres.

La necesidad de transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas surge en el contexto de los debates y prácticas sobre el desarrollo y la agenda internacional (MIMP, 2013).

Diversas conferencias internacionales y documentos producen un conjunto de recomendaciones para que los Estados y los gobiernos adopten esta estrategia que permita dotar de *eficacia* las políticas públicas para el logro de la igualdad de género:

- En el marco de la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), donde se discute la necesidad de que los Estados cuenten con herramien-

<sup>1</sup> El consenso internacional reconoce que la estrategia más adecuada es la de transversalización del enfoque de género, también conocida como *gender mainstreaming*.

tas y mecanismos, así como con recursos especializados, para acelerar el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing 1995 – Recomendación).
- El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC, 1997) – Define la transversalización del enfoque de género como el proceso de examinar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. Permite hacer de las necesidades e intereses de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que hombres y mujeres se beneficien igualitariamente.
- PNUD adopta la definición y agrega que es un proceso técnico y político.
- La CEPAL la reconoce como la estrategia más idónea para avanzar hacia la igualdad de género.

En nuestro país, el Decreto Supremo 027-2007-PCM, norma que en materia de igualdad de hombres y mujeres es de obligatorio cumplimiento para los sectores y gobiernos regionales, plantea la promoción de la *igualdad entre hombres y mujeres en las políticas públicas*, planes, contratación de servidores y acceso a cargos directivos, así como impulsar prácticas, valores y comportamientos equitativos, garantizando la no discriminación, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, entre otros. Se señala que los procesos de transversalización deben:

- Considerar la eliminación de las desigualdades de género y establecer la igualdad como referencia indispensable en todas las fases del proceso de políticas públicas, así como en el orden institucional y organizacional que les da el soporte, en su ejecución y evaluación (planes e institucionalidad).
- Asumir que el logro de la igualdad de género es una tarea de todos los sectores y niveles de gobierno, y sobre éste debe rendirse cuentas.
- Ubicar toda la política en el marco de una gestión por resultados y orientada a la ciudadanía.

- Articular los enfoques de género, interculturalidad y derechos humanos.
- Articular multisectorialmente las responsabilidades complementarias respecto del logro de resultados.
- Considerar la relación de causalidad entre acción pública, presupuesto y cambios en la vida de la población.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y su Dirección de Transversalización del Enfoque de Género tienen la rectoría en estos procesos en el país. En conclusión, se puede definir la transversalización del enfoque de género desde sus diversas contribuciones a la gestión de las políticas públicas:

- Es una *metodología* que señala un proceso multidimensional orientado al cambio en la distribución del poder y al ejercicio de los derechos humanos entre hombres y mujeres en condiciones de igualdad.
- Es una *estrategia política* para cambiar la situación y condición de las mujeres y otros grupos excluidos, en tanto articula las distintas dimensiones del quehacer social incorporando criterios de igualdad de género en el pensar y hacer de los sujetos sociales y, fundamentalmente, de las instituciones estatales en las dimensiones de lo material, ideológico y subjetivo.
- Es un *conjunto de herramientas de análisis* de la condición y posición de los sujetos en la sociedad y de los efectos diferenciados que en ellos causan las políticas públicas. Es una herramienta propositiva que articula diferentes ámbitos, recursos y productos del desarrollo, favoreciendo la eficacia de la acción gubernamental al orientar una formulación multidimensional y focalizada de las políticas públicas.
- Es un *principio de gestión* cuyo punto de partida es cambiar la visión tradicional sobre las mujeres y los hombres. Esto es: pasar de un enfoque que solo reconoce a las mujeres como madres, esposas, amas de casa, receptoras pasivas de la asistencia social, hacia un enfoque en las que se las considere —al igual que se considera a los hombres— como ciudadanas portadoras de derechos.

## POR QUÉ GÉNERO EN LA GESTIÓN DESCENTRALIZADA DE LA EDUCACIÓN

El enfoque de género se incorpora en el diplomado Implementación de Políticas Educativas con enfoque te-



ritorial desde el imperativo y sentido de los fines de la gestión y de la política educativa, el cual consiste en garantizar una educación de calidad para todas las niñas y niños. En efecto, asegurar este derecho fundamental implica procesos de transversalización<sup>2</sup> del enfoque de género en las políticas educativas, lo que supone sensibilizar a las y los gestores y servidores públicos en tal enfoque, así como garantizar su articulación en los procesos y herramientas de la gestión educativa descentralizada.

El diplomado se propuso desarrollar capacidades para transversalizar el enfoque de género en las políticas y programas educativos de la región, a través de las siguientes acciones estratégicas:

1. Análisis de la situación educativa de niñas y niños teniendo en cuenta sus necesidades, su ciclo vital y el contexto sociocultural.
2. Visibilización de los roles de las mujeres en el contexto cultural y las prácticas discriminatorias que se reflejan en la escuela.
3. Levantamiento de información desagregada por sexo a escala regional, provincial, local y por pueblo indígena, respecto a la matrícula, permanencia y conclusión oportuna de los niveles educativos de la EBR.
4. Adopción de medidas específicas para el cierre de brechas de género y formas de discriminación en la

<sup>2</sup> *Transversalizar* significa integrar el enfoque de equidad de género en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y financieras e incluso en la cultura institucional, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad de género (UNFPA, 2006).

cultura escolar. A escala nacional, resalta la brecha de acceso y conclusión oportuna de la Secundaria.

5. Inclusión de las mujeres en los ámbitos de decisión, áreas y procesos teniendo en cuenta las responsabilidades, tiempo y horarios.

### CÓMO SE REALIZÓ EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL DIPLOMADO A GESTORES

El proceso de transversalización del enfoque de género en el diplomado a gestores se realizó desde su incorporación en la fundamentación de éste, en las capacidades y competencias de cada uno de los cursos, así como en las actividades de aprendizaje desarrolladas a lo largo del proceso de formación, tanto en el tratamiento de las temáticas como en las sesiones de tutoría. Para ello, Unicef garantizó el manejo necesario del enfoque de género por parte de los facilitadores y tutores de los cursos; desarrolló momentos de la facilitación en algunos de los cursos; proporcionó material diverso (lecturas, casos, videos, etcétera); y promovió la alianza estratégica con la Dirección General de Transversalización de Género del MIMP para fortalecer la asistencia técnica a formadores y tutores.

### COMPETENCIAS EN LOS CURSOS

Los sílabos de los cursos incluyeron competencias que se han de desarrollar desde un enfoque de género (ver cuadro de la página siguiente).

### Metodología

La ruta metodológica seguida a lo largo del desarrollo del diplomado comprendió los siguientes momentos:



## Sensibilización

---

En un primer momento, actividades vivenciales que permitan identificar que el género es una categoría de análisis que nos permite comprender los procesos a través de los cuales se construyen las identidades de género con base en la diferencia biológica en cada cultura. Se añade a lo anterior el análisis de data estadística educativa desagregada por sexo en cada una de las regiones, con lo cual se identifican algunas brechas basadas en las desiguales oportunidades para hombres y mujeres. Además, se promueve un acercamiento a la normativa internacional y nacional cuya finalidad es el desarrollo de situaciones de igualdad para todas y todos.

## Apropiación del enfoque como criterio de análisis

---

Se desarrollaron diversas actividades (lectura de textos, tareas de trabajo cooperativo, video-foros, análisis de historias de vida, casos y testimonios, etcétera) para garantizar el manejo teórico suficiente de los principales aportes del enfoque de género en el análisis del contexto social y la situación educativa de las niñas y niños, así como de las políticas educativas.

## Aplicación práctica del enfoque de género en la implementación de los procesos de gestión

---

La efectiva transversalización del enfoque de género en los contenidos y actividades, así como en el trabajo final para la acreditación:

- Elaboración de diagnóstico y análisis de la institucionalidad de género en las competencias y políticas educativas regionales; en los instrumentos de gestión (planes, presupuesto y otros), así como en la estructura, capacidades, recursos humanos, etcétera.
- Identificación y priorización de procesos clave para atender al desarrollo de situaciones de igualdad.
- Producción de herramientas para transversalizar el enfoque de género (diagnósticos educativos, análisis de brechas, indicadores de género).
- Comprensión de la importancia de la elaboración de presupuestos sensibles al género, la medición de los resultados de las políticas de manera diferenciada en niñas y niños, así como de los procesos de rendición de cuentas para el logro de la igualdad entre niñas y niños.

## LECCIONES APRENDIDAS

### Compromisos institucionales para aplicar los aprendizajes del diplomado

---

Para que los programas de formación como el diplomado impacten en las políticas educativas regionales, son necesarios *compromisos institucionales* y no solo individuales. Se trata de elaborar diagnósticos institucionales con enfoque de género; diagnósticos de la situación educativa de niñas, niños y adolescentes asumiendo criterios de sexo, condición étnico-cultural, área geográfica, edad, condición de pobreza, condición de discapacidad, etcétera —enfoque interseccional—; diseñar metas e indicadores diferenciados por sexo; garantizar un presupuesto sensible al género, etcétera.

### La participación de las mujeres en procesos de formación requiere de una estrategia intensiva y diversificada de convocatoria

---

Si bien la incorporación del enfoque de género se realizó en el proceso de admisión de las y los participantes, proponiendo la inscripción paritaria de hombres y mujeres, la disminución del peso de los años de experiencia para no perjudicar el acceso de mujeres jóvenes o con poca experiencia como gestoras, así como el incremento de opciones para participantes pertenecientes a pueblos originarios —con énfasis en las mujeres indígenas—, no se logró el cumplimiento de esta acción positiva que buscaba promover la participación equitativa de las mujeres. En las regiones de Ayacucho y Ucayali, más de la mitad de participantes fueron hombres; a diferencia de Cusco y Apurímac, donde dos tercios de participantes fueron mujeres.

### Mirando el género en la identidad personal: el valor de la metodología deconstructiva

---

Uno de los valiosos aportes de las ciencias sociales y de la corriente posmodernista es la metodología deconstructiva. Aplicada al enfoque de género, esta propuesta permite el re-conocimiento de las personas como seres 'generizados'. Desde esta perspectiva, nuestras identidades y nuestras culturas se ven cuestionadas: nos cuesta aceptar que desempeñamos roles de subordinación o de dominación sobre otras personas en razón de nuestro género.

Los procesos de formación en el diplomado siguieron esta ruta vivencial. Y si bien los resultados varían en razón de las características culturales propias de cada

Curso	Competencias
Gestión Territorial y Diversidad Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asume su compromiso como gestor, autoridad y/o especialista en el sector para garantizar calidad educativa en las niñas y niños de su región, localidad, pueblo, focalizando grupos que viven en contextos de pobreza y vulnerabilidad (rurales, pobres, indígenas, discapacidad).</li> <li>• Propone alternativas desde su rol como gestor para asegurar el cumplimiento del derecho a una educación de calidad desde un enfoque de género, a través del análisis de la situación educativa de niñas y niños y de la identificación de brechas de desigualdad.</li> </ul>
Sistemas Administrativos y Mejora de Procesos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra dominio de los enfoques de género e interculturalidad y ciudadanía democrática como parte del enfoque de derechos/justicia, así como del proceso de descentralización y desarrollo territorial; establece interrelaciones entre ellos y aplica los principios de éstos en la implementación de políticas, programas, proyectos y acciones.</li> <li>• Analiza críticamente las características y construcciones culturales de las relaciones entre los géneros en diversos territorios, espacios (hogar, escuela, trabajo, etcétera) y contextos socioculturales.</li> </ul>
Liderazgo para la Gestión del Cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve la participación de las niñas, adolescentes, mujeres y profesionales indígenas a partir del manejo, articulación y empleo de herramientas de gestión para cerrar brechas de género/origen étnico a través de acciones positivas a nivel intrainstitucional e interinstitucional, con enfoque territorial.</li> <li>• Impulsa la construcción de relaciones justas entre ambos sexos fomentando una cultura organizacional en las instituciones donde labora y en las que influye, para garantizar la participación de mujeres y profesionales indígenas en la toma de decisiones y en la calidad de las interacciones.</li> </ul>
Monitoreo y Evaluación, Rendición de Cuentas y Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formula metas de género, propone acciones y monitorea su cumplimiento en programas o proyectos implementados por su institución en el marco de las políticas educativas y mecanismos de rendición de cuentas.</li> </ul>

territorio/región, la aplicación de la metodología deconstructiva permitió emplear el análisis de género a las propias identidades de las y los participantes, reconocer relaciones injustas entre los géneros en sus propias historias, lo que incidió en la importancia de transformar tales relaciones de poder en sus vidas personales, así como en sus instituciones y en su desempeño como gestoras y gestores.

### ALIANZAS ESTRATÉGICAS Y MATERIALES PERTINENTES

Las alianzas estratégicas fueron especialmente importantes. Gracias a la alianza con el MIMP, se tuvo la oportunidad de capacitación directa de las autoridades de la Dirección General de Transversalización de Género (DGTG) —directora general, Patricia Carrillo, y directora de línea, Elena Decheco—, dirigidas a las y los formadores y tutores de los cursos y al equipo central de la UARM responsable del diplomado.

A lo largo del diplomado y en cada uno de los cursos, se proporcionó material bibliográfico, audiovisual y un conjunto de estrategias para replicar procesos de formación en las organizaciones en las que se desempeñan las y los participantes (casos, testimonios, historias de vida, etcétera). Con ello fue posible constituir el *kit* de género, que contiene varios de los materiales producidos por la DGTG del MIMP con información y orientaciones precisas para incorporar el enfoque de género en todo el ciclo

de la gestión, así como los Planes Multisectoriales (Plan de Igualdad de Género 2012-2017, Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2012-2016, PNAIA, etcétera). A ello se sumaron los recursos y materiales producidos por Unicef, la Red Florecer, la Comisión Multisectorial de Educación de la Niña Rural, presidida por la Digeibira del MINEDU, etcétera.

### La necesaria articulación entre los enfoques intercultural y de género

A pesar de que los citados enfoques tienen como horizonte la construcción de situaciones de justicia para todas y todos, es usual encontrarse con argumentos que afirman que ambos son irreconciliables o contradictorios entre sí. Se señala que el enfoque de género no puede desarrollarse a la par que la perspectiva intercultural, pues supuestamente el primero proviene de una tradición occidental, y como tal, no es posible que analice y cuestione tradiciones culturales de los pueblos originarios.

Estos “argumentos” se escucharon también en algunos momentos del desarrollo del diplomado con variantes en los contextos andinos y en los amazónicos. Cuando se critica al enfoque de género como amenaza para la conservación de la cultura originaria, es importante analizar si los argumentos “en defensa de la tradición” esconden los temores de los hombres a ceder/perder su situación de privilegio como grupo en una posición de dominio respecto a las mujeres.



La relación entre el enfoque intercultural y el de género<sup>3</sup> forma parte de la dinámica de los procesos de fortalecimiento de capacidades de las personas. El punto de partida es la importancia de garantizar el derecho a una educación de calidad para hombres y mujeres, lo cual implica asegurar iguales oportunidades de aprendizaje y desarrollo para ambos, transformando las situaciones de desigualdad y/o discriminación entre los géneros, y por razones de origen étnico-cultural. Desde esta consideración, se dialoga, se delibera en relación con las concepciones y prácticas culturales que podrían dificultar o impedir la mencionada situación de igualdad.<sup>4</sup>

Los procesos de formación a gestores requieren de argumentos sólidos y pertinentes que permitan sustentar la importancia de la articulación entre los enfoques intercultural y de género, y romper con el equivocado argumento de su incompatibilidad. Ambos enfoques proponen romper con toda forma de discriminación, y aportan en la construcción de medidas de política de reconocimiento y redistribución (Fraser, 2001).

3 El género forma parte de un sistema que trasciende las individualidades, y que funciona en diferentes dimensiones en cada sociedad. Según Scott, el sistema sexo-género comprende cuatro elementos fundamentales: símbolos construidos en la cultura, normas, instituciones socialmente organizadas, e identidad subjetiva.

4 Igualdad entre hombres y mujeres significa que ambos sexos se encuentran en igualdad de condiciones para ejercer plenamente sus derechos humanos, contribuir al desarrollo económico, social, cultural y político y beneficiarse de él. La igualdad entre hombres y mujeres supone, por ende, que la sociedad dé el mismo valor a sus semejanzas y diferencias, y a los papeles que desempeñan. Requiere que tanto los hombres como las mujeres sean miembros de pleno derecho en su familia, su comunidad y su sociedad (CEDAW, 2004).

La cultura es dinámica, se resignifica continuamente, lo que la mantiene viva en el tiempo. Son las personas quienes, desde un ejercicio ciudadano pleno, deliberan y asumen comportamientos que permitan una vida justa para todas y todos. Los enfoques de género e intercultural nutren, entonces, las posibilidades y horizontes de situaciones de igualdad y desarrollo para todas y todos.

El género se redefine y reestructura en conjunción con una visión de igualdad política y social que comprende no solo el sexo, sino también la condición étnica.

### **Niñas y niños como el centro y sentido último de las políticas y de la gestión educativa**

El diplomado "recordó" a las y los gestores que son las niñas, niños y adolescentes el centro y sentido último de su tarea en sus regiones y localidades. Garantizar el pleno derecho a una educación de calidad para ellas y ellos supone re-conocer y analizar su situación educativa, así como los factores que constituyen barreras y oportunidades.

Ha sido especialmente importante promover el reconocimiento de las diferencias en la situación educativa de las niñas y niños en razón de su sexo y su género.

Tradicionalmente, la gestión se ha comprendido como procesos administrativos sin rostro. Recordar y centrar el sujeto del derecho y a quienes se deben todas las acciones del sector es fundamental. **T**





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE BARBIERI, Teresita (1993). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

FRASER, Nancy (1997) *Iustitia interrupta. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores / Universidad de los Andes.

GARCÍA-PRINCE, E. (2003). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas*. Caracas: Fundación Friedrich Ebert.

IGUÍÑIZ, Javier (1996) Definiciones de desarrollo y experiencias de género. En HENRÍQUEZ, Narda (ed.), *Encrucijadas del saber: los estudios de género en las ciencias sociales*. Lima: PUCP.

KABEER, Naila (1995). Planificación y políticas con conciencia de género: la perspectiva de las relaciones sociales. En *Desarrollo institucional desde una perspectiva de género*. Itamaraca, Br.: Oxfam.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) (2013a). *Guía para la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planificación regional*. Lima: MIMP.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) (2013b). *Guía para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión de los gobiernos regionales*. Lima: MIMP.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP) (2013c). *Vigilancia ciudadana de las políticas y la gestión regional para la igualdad de género*. Lima: MIMP.

MONZÓN, Flor & Patricia FUENTES (2014). Guía para la incorporación del enfoque de género e inclusión en la gobernabilidad regional. Serie Herramientas para la Gobernabilidad Regional. Lima: Pro Gobernabilidad.

SCOTT, Joan Wallach (1997). Género, una categoría útil para el análisis histórico. En LAMAS, Marta (compiladora), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 265-302). México: UNAM.

SEN, Amartya (1996). Capacidad y bienestar. En Martha Nussbaum y Amartya Sen (compiladores), *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.

UNFPA (2006). *Aproximación teórico-conceptual. Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA*. Volumen I. s.l.: UNFPA.

VARGAS, Virginia & Wicky MEYNEN (1994). La autonomía como estrategia para el desarrollo desde los múltiples intereses de las mujeres. En BARRIG, Maruja & Andy Wehkamp (eds.), *Sin morir en el intento. Experiencias de planificación de género en el desarrollo*. Lima: Novib, Red entre Mujeres.

ZAREMBERG, G. (2008). *Políticas sociales y género*. Tomo II. México: FLACSO.