

Fomento de la igualdad de género: un gran desafío para la gobernanza en Perú

Martín Augusto Guillermo Girao*

Sandy Noemí Gómez Campos**

Resumen

El presente artículo propone que, para contribuir a generar modelos de gobernanza, es fundamental incluir la perspectiva de género y fomentar la igualdad en todos los niveles de gobierno con la finalidad de garantizar que las mujeres y los hombres, los niños y las niñas participen y se beneficien de forma equitativa e igualitaria del proceso de gobernanza y desarrollo. En este sentido, el trabajo tiene como objetivo aportar información que genere conciencia sobre la gran responsabilidad que tiene el gobierno respecto al fomento de la igualdad de género. Para el desarrollo del presente artículo se empleó un análisis de data cuantitativa, mediante el uso de fuentes secundarias. A partir de este análisis se llegó a la conclusión de que, a pesar de los avances realizados por el gobierno en la materia, todavía estamos lejos de lograr el objetivo. El rol de la mujer en la participación política, el empleo y la educación está muy por debajo del varón.

Palabras clave: igualdad de género, género, estereotipos de género, gobierno, gobernanza y desarrollo.

* Magíster en Ciencia Política por la Universidad Ricardo Palma. Máster en Gerencia Pública por la EUCIM Business School de España. Consultor, investigador y conferenciante internacional, experto en temas de Administración Pública, Gobernanza Local y Derechos Humanos. Actualmente, se desempeña como funcionario del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Director de Cátedra 7 Asuntos Públicos y Gobierno. Cuenta con publicaciones sobre temas de Gobernanza Local y Gerencia Pública en medios internacionales. Correo electrónico: augustogirao7@yahoo.es

** Magíster en Derecho Administrativo y Gestión Pública por la Universidad San Juan Bautista y estudios de doctorado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Árbitro, conciliadora de familia y extrajudicial y conferenciante, experta en temas de Derecho Administrativo, Derecho Laboral y Derechos Humanos. Actualmente, se desempeña como funcionaria del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Correo electrónico: sandygomcam21@gmail.com

Abstract

This article proposes that, in order to create governance models, it is essential to include a gender-based approach and to promote equality at all levels of government in order to ensure that women and men, boys and girls participate and benefit equitably and equally from the governance and development process. In this sense, the present work aims to provide information that raises awareness on the great responsibility that the government has regarding the promotion of gender equality. For the development of this article, a quantitative data analysis was used, through the use of secondary sources. From this analysis, it was concluded that, despite the progress made by the government in this matter, we are still far from achieving the objective. The role of women in terms of political participation, employment, and education is far below that of men.

Keywords: gender equality, gender, gender stereotypes, government, governance and development.

1. Introducción

Podemos señalar que, durante el último siglo, el problema de la igualdad social ha sido uno de los debates centrales en la esfera pública. Los gobiernos y la comunidad internacional han desplegado numerosos esfuerzos para combatir toda forma de desigualdad social. Como referencia de ello, podemos citar la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, que menciona los factores básicos de la desigualdad social: “raza, religión, idioma, sexo, color de piel, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra posición” (art. 2). Sobre esta base, el problema de la igualdad de género es puesto en la agenda pública como requisito para el desarrollo de una sociedad igualitaria y equitativa, y constituye un principio reconocido en el ámbito jurídico internacional. De igual forma, se considera en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) “la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y la valoración de la persona humana, en la igualdad de derechos tanto para hombres como para mujeres”.

A pesar de todos los esfuerzos que los gobiernos realizan, no se ha podido eliminar todavía la discriminación que existe contra la mujer. Los hombres han dominado las posiciones de liderazgo durante mucho tiempo, constituyendo de esta manera una señal de modalidad defectuosa, en la cual el sistema de gobernanza se ve incapaz de generar algún tipo de diversidad, en este

caso, de género. Esto no solo potencia estructuras de poder desiguales e inequitativas, sino que menoscaba una respuesta eficaz para ponerle fin.

Aun cuando persisten abusos contra las mujeres, los gobiernos deben continuar desempeñando un rol primordial en la promoción de la igualdad de género. Nussbaum et al. (2003) señalan que,

A pesar de todas las fallas, [...] el Estado debe continuar desempeñando un papel importante en la provisión de igualdad de oportunidades para las mujeres, particularmente en un momento en que el poder de los Estados parece estar debilitándose y el poder de las corporaciones y el mercado global parece estar aumentando. [Además], es importante no perder de vista las funciones vitales que desempeña el Estado en la protección de los derechos fundamentales de todos sus ciudadanos. (p. 13)

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, siglas en inglés), señala que la desigualdad de género en el acceso a la educación primaria constituye un problema imperante en 68 países. Asimismo, se ha incrementado el número de mujeres en el campo laboral en las últimas décadas, aunque en el sector informal este incremento se caracteriza por bajos ingresos e inseguridad (2015).

Con respecto a la participación de la mujer en política, la Resolución aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2011, señala que las mujeres se mantienen en gran parte excluidas de la arena política en todo el mundo, habitualmente debido a las leyes, prácticas, actitudes y estereotipos discriminatorios en materia de género, como también la falta de acceso a servicios de salud y de educación, y la pobreza imperante que las perjudica desproporcionadamente (2012).

2. Igualdad de género

Conforme a lo señalado en la parte introductoria del presente trabajo, por medio de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la temática de la igualdad de género fue incluida en la doctrina internacional de los derechos humanos.

De conformidad con lo estipulado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres de 1979 -considerado la Carta Internacional de Derechos de las Mujeres-, la definición de la discriminación contra la mujer se refiere a cualquier diferencia, restricción o exclusión basada en el sexo que tenga por finalidad eliminar o perjudicar

el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, muy aparte de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre mujeres y hombres, de las libertades fundamentales y de los derechos humanos en los ámbitos político, económico, social, cultural y civil o en cualquier otro ámbito (art.1).

El logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas constituye uno de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)¹; en consecuencia, se convierte en un componente decisivo en la consecución de los objetivos fijados. De acuerdo con los ODS, en su objetivo quinto, señala lo siguiente:

La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas: más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz; hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la igualdad de género (Naciones Unidas, s.f., párr. 1 y 2).

Durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia del Covid-19, los avances logrados de los ODS se ven amenazados. El Secretario General de las Naciones Unidas manifestó que el progreso limitado logrado durante décadas en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres corre el riesgo de revertirse a raíz de la pandemia de Covid-19, asimismo, exhortó a los gobiernos a poner a las mujeres y las niñas en el centro de sus esfuerzos para la recuperación (United Nations, 2020, p.2).

La igualdad de género como concepto ha captado la atención de investigadores, políticos y organizaciones de la sociedad civil durante los últimos años. De hecho, las diferencias continuas entre mujeres y hombres respecto al acceso a los recursos y su control, y la discriminación flagrante a la que han sido objeto las mujeres por mucho tiempo se consideran ahora obstáculos para la agenda de desarrollo nacional e internacional.

El término ‘igualdad de género’ significa que las mujeres tienen las mismas oportunidades en la vida que los hombres. Sin embargo, la igualdad de oportunidades no conduce necesariamente a la igualdad de resultados. Las desigualdades de género existen tanto por la discriminación

1 Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los objetivos en 15 años.

abierta en la sociedad como por los estereotipos de género persistentes, las dificultades para regular la esfera privada, la segregación del mercado laboral, etc. (Örtenblad et al., 2017).

Conforme la variable de género ingresa en la ecuación del desarrollo, la atención se centra ahora en una mejor comprensión de las relaciones de género, especialmente la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres en las sociedades.

El género es un término social que a menudo es confundido con el término 'sexo'. Podemos definir el género como el conjunto de características socioculturales que se atribuyen y caracterizan a lo femenino y a lo masculino. Por otro lado, el sexo es el conjunto de características y diferencias físicas y biológicas que distinguen a las mujeres y hombres.

De acuerdo con Oakley (1972), el género es paralelo a la división biológica del sexo en masculino y femenino, pero implica la división y valoración social de la masculinidad y la feminidad. Es decir, el género es un concepto que los humanos crean socialmente por medio de las interacciones entre ellos y sus entornos; sin embargo, se basa en gran medida en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres. Debido a que los seres humanos crean el concepto de género socialmente, podemos manifestar que la construcción del género se acredita mediante la adjudicación de valores determinados a individuos únicamente por su sexo.

Los roles de género vienen a constituir otro de los planteamientos que han imperado con respecto al concepto de género. Sobre la base de ello, podemos decir que el proceso de socialización por el cual se enseña los roles de género se inicia cuando el individuo llega al mundo.

De acuerdo con Lancy et al. (2010):

Después del nacimiento, la mayoría de las sociedades marcan y destacan las diferencias de género en los niños y niñas a través de rituales y vestimenta, así como el comportamiento de los padres y madres hacia ellos. El género a menudo se destaca durante la transición a la adolescencia con rituales de tránsito que dan forma y diferencian aún más los roles apropiados. (pp. 287-288)

A manera de ejemplo, podemos señalar que a menudo se les enseña a los niños a ser fuertes, ágiles, agresivos, dominantes y exitosos. Por otro lado, a las niñas se les enseña a ser sensibles, intuitivas, pasivas, emocionales y preocupadas por la familia y los quehaceres domésticos.

Los roles de género en la sociedad no solo se tratan de manera diferente, sino que a menudo se miden de forma desigual. Las restricciones sobre las opciones y oportunidades que tienen las mujeres limitan no solo su desarrollo, sino también el desarrollo de las naciones. Sobre esta base, no es de extrañar que los países con graves problemas de desigualdad de género tengan indicadores de crecimiento y salud deficientes como bajos niveles de alfabetización, altos niveles de pobreza, bajos niveles de vida, altos niveles de desnutrición, etc.

La igualdad de género no hace caso omiso a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino que contribuye a apreciar la singularidad de cada grupo de género y la importancia de integrar las diversas necesidades y prioridades tanto de mujeres y como de hombres en la agenda de desarrollo.

Las desigualdades de género empiezan en la familia y se propagan a través de las estructuras institucionales y, en la mayoría de los casos, dominan el mercado laboral (por ejemplo, debido a la dificultad de armonizar la vida laboral y familiar, que todavía se considera como responsabilidad de las mujeres en la mayoría de los países). Pero las desigualdades no terminan en este punto; alcanzan todos los aspectos de la educación, las prácticas y los estereotipos de género, lo que conduce al desempoderamiento de las mujeres (Örtenblad et al., 2017, p.10).

Muchas veces, los roles de género suelen estar vinculados a las perspectivas laborales, educativas y políticas tanto de hombres como de mujeres. En el lugar de trabajo, a menudo se espera que hombres y mujeres realicen diferentes tareas y ocupen diferentes roles según su sexo (Kanter, 1977). En el campo de la educación, se puede enfatizar que muy a menudo la violencia de género es una de las principales causas de deserción y fracaso escolar entre las mujeres, situación que las pone en desventaja frente a los varones. En base a los ejemplos mostrados anteriormente, podemos señalar que los roles de género, a menudo se forman a partir de los estereotipos de género.

3. Estereotipos de género

Hay un dicho que dice: “Las mujeres vienen de Venus, los hombres vienen de Marte”, el mismo que se utiliza a menudo para dar una explicación sobre las diferencias entre hombres y mujeres, en su forma de pensar, sentir y actuar.

Definimos a los estereotipos de género como el conjunto de creencias sociales y culturales generalizadas que se otorgan a las personas según su sexo. Muchas veces los estereotipos de género fomentan la discriminación, sobre todo en aquellas personas —principalmente mujeres—

que no cumplen los patrones de los mismos. A menudo los estereotipos de género suelen incluir argumentos erróneos o exagerados sobre la naturaleza de mujeres y hombres.

Los conceptos erróneos sobre cómo piensan y se comportan hombres y mujeres son ampliamente compartidos. Sin embargo, estos estereotipos no solo exponen las diferencias que existen, sino que también influyen en cómo hombres y mujeres se identifican a sí mismos y son tratados en la sociedad.

Los estereotipos de género reflejan la importancia primordial que le otorgamos al desempeño de las tareas cuando juzgamos a los hombres y a las relaciones sociales cuando consideramos a las mujeres. Se considera que el desempeño y la asertividad son los indicadores más altos de la capacidad para actuar en los hombres, mientras que la calidez y el cuidado de los demás se consideran signos representativos en las mujeres (Kite et al., 2008). Además, las mujeres son percibidas como cariñosas y amables porque ocupan la mayoría de los roles de cuidado (tanto en el hogar como en el mercado laboral), mientras que los hombres son percibidos como independientes y asertivos porque ocupan la mayoría de los puestos gerenciales y trabajos de mayor estatus (Cejka y Eagly, 1999; Eagly y Wood, 2012). Dado que los roles sociales organizan la mayoría de los comportamientos, las características estereotipadas de los grupos corresponden a las ocupaciones de roles típicos de sus miembros (Koenig y Eagly, 2014).

Según la teoría del rol social, los estereotipos de género son constructos dinámicos influenciados por cambios reales y percibidos en los roles que ocupan las mujeres y los hombres (Eagly y Wood, 2012). Asimismo, esta teoría postula que los factores contextuales, como los valores culturales, influyen en las inferencias entre ocupar el rol observado y el contenido estereotipado (Cuddy et al., 2015). Además, propone que una de las razones por las que las mujeres y los hombres confirman los estereotipos de género es porque actúan de acuerdo con sus roles sociales, que a menudo están segregados según las líneas de género (Eagly, 1997). A partir de esto, las mujeres y los hombres se comportan de maneras tipificadas por género porque los roles sociales que desempeñan están asociados con diferentes expectativas y requieren diferentes habilidades...

Los estereotipos sobre cómo piensan y se comportan hombres y mujeres son ampliamente compartidos y revelan un núcleo de verdad. Sin embargo, las expectativas estereotipadas no solo reflejan las diferencias existentes, sino que también influyen en cómo los hombres y las mujeres se definen a sí mismos y son tratados por los demás (Ellemers, 2018).

4. Gobernanza y derechos humanos

De acuerdo con Prats (2005):

Desde mediados de los noventa, especialmente en Europa, emerge un consenso creciente en torno a que la eficacia y la legitimidad del actuar público se fundamentan en la calidad de la interacción entre los distintos niveles de gobierno y entre éstos y las organizaciones empresariales y de la sociedad civil. Los nuevos modos de gobernar en que esto se plasma tienden a ser reconocidos como gobernanza, gobierno relacional o en redes de interacción público-privado-civil a lo largo del eje local/global (p. 130).

En sus inicios, la definición de gobernanza ha estado vinculada al aspecto económico. Tal como lo señala el Banco Mundial en su estudio *Governance and Development*, la gobernanza es la manera en que se ejerce el poder en el gerencialismo de los recursos económicos y sociales de un país para el desarrollo (1992, p.3).

Más adelante, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) va a ampliar la noción de gobernanza, definiéndola como el desempeño de la autoridad política, económica y administrativa en la gestión de los asuntos de un país en todos los niveles. Comprende los mecanismos, procesos e instituciones a través de los cuales los ciudadanos y los grupos articulan sus intereses, median sus diferencias y ejercen sus derechos y obligaciones legales (1997, p.8).

De acuerdo con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR, por sus siglas en inglés):

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 (s.f., párr. 1).

Sobre la base de lo expuesto, podemos señalar que la gobernanza surge como un nuevo modelo de gobernar —diferente al modelo de control jerárquico y de mercado—, que se caracteriza por un mayor grado de cooperación y coordinación entre actores estatales y no estatales (sector

privado y sociedad civil) por medio de redes mixtas público-privadas con la finalidad de que se garantice el bien común (Guillermo, 2021).

Con respecto al vínculo con los derechos humanos, podemos manifestar que la relación entre los derechos humanos y la buena gobernanza se refuerza en forma igualitaria. Los derechos humanos ofrecen un conjunto de principios que guían las funciones de los gobiernos y otros agentes políticos y sociales. Sin embargo, sin una buena gobernanza, los derechos humanos no se pueden garantizar (OHCHR, 2007). Además, el vínculo entre la buena gobernanza y los derechos humanos se examina en cuatro temas principales: instituciones democráticas, anticorrupción, Estado de derecho y prestación de servicios (OHCHR, 2007).

Asimismo, el vínculo entre la buena gobernanza con los derechos de las mujeres, sobre la base de estudios realizados —como la mejora de la equidad de género en las áreas de gobernanza— conduce a la promoción de la buena gobernanza. Para ser eficaces, los gobiernos deben comprender las diferentes necesidades de sus ciudadanos, mujeres y hombres, y permitir que las mujeres ejerzan su derecho a participar en los temas que afectan sus vidas. Por ejemplo, Baker (2009) analizó el rol del Instituto Nacional de Igualdad de Género de Cabo Verde en la promoción de la igualdad mediante el aumento de la representación política de las mujeres y la creación de redes locales eficaces y receptivas (es decir, la policía, los procuradores públicos, las ONG, etc.) que responden a los informes de víctimas de violencia doméstica. Muchos académicos señalan que generar instituciones gubernamentales va a asegurar la constitución de mujeres como actores legítimos y, de esta manera, se promueve una gobernanza participativa.

Varios estudios han demostrado que las mujeres tienen menos probabilidades de participar en actos de corrupción y de tolerar sobornos. Los datos de varios países muestran que la corrupción es menos severa cuando las mujeres ocupan una mayor proporción de escaños parlamentarios y puestos más altos en el gobierno, y una mayor proporción en la fuerza laboral (Swamy et al., 2001). Estudiosas como Goetz (2003) argumentan que las mujeres en cargos públicos tienen más probabilidades de ser excluidas de las prácticas corruptas, especialmente cuando la corrupción es manejada por redes dominadas por hombres.

En lo que respecta al Estado de derecho, la labor de la gobernanza puede incluir la promoción de la reforma legal. En el caso peruano, puede fortalecer las leyes a favor del fomento de la igualdad

de género mediante la promoción de políticas capaces de mejorar las cuotas de participación de la mujer en la política, como también la igualdad de género en el ámbito laboral.

Sobre la prestación de servicios, el rol de la gobernanza promueve los derechos humanos cuando mejora la capacidad del Estado de proporcionar servicios públicos de calidad, como por ejemplo educación, salud y alimentación, lo que reduce las brechas de género existentes en la prestación de esos servicios.

5. Brechas de género en el Perú

La igualdad de género es un concepto claramente multidimensional y existe cierto consenso académico de que debe evaluarse en tres áreas: capacidad, oportunidad y empoderamiento/agencia. Las capacidades se miden principalmente a través de indicadores de salud, educación y nutrición. Las oportunidades se miden por el acceso equitativo a recursos como la tierra, el crédito y la propiedad, junto con la participación en la fuerza laboral y las tasas de empleo. El empoderamiento está relacionado con el nivel de representación en los órganos de gobierno y, a menudo, se mide por el porcentaje de mujeres en la legislatura (United Nations Research Institute for Social Development, 2005).

Para el desarrollo del presente trabajo y conocer cómo está la situación del fomento de la igualdad de género en el Perú, en este caso los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres, revisamos documentación del Instituto Nacional de Estadística e Informática, específicamente de los estudios *Perú: Brechas de género* de 2019 y 2020, así como también estudios realizados por la Defensoría del Pueblo y por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en 2019 y por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria en 2020.

A continuación, analizaremos de manera comparativa tres indicadores: la participación política, el empleo y la educación, tomando como referencia los estudios mencionados.

Participación política

Se podría decir que las mujeres se enfrentan a muchos obstáculos para participar equitativamente en la política. Si bien existen cuotas electorales por género cuyo objetivo es la participación de un 30% de las mujeres en los partidos políticos, la participación de las mujeres peruanas en la política es reducida.

Tabla 1
Participación política en el Parlamento nacional

Elecciones generales	Congresistas varones	%	Congresistas mujeres	%	Total
2011-2016	102	88	28	22	130
2016-2021	94	72	36	28	130

Fuente: Adaptación de Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones generales 2016 y elecciones regionales y municipales 2018 (p.17), por Defensoría del Pueblo, 2019 (https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/IA_Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica.pdf).

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 1, respecto a la participación política en el Parlamento nacional, de manera comparativa podemos señalar lo siguiente:

Tabla 2
Participación política en el gobierno regional y local

Elecciones regionales y municipales 2014	Varones	%	Mujeres	%	Total
Gobernador/a regional	24	96	1	4	25
Vicegobernador/a regional	21	84	4	16	25
Consejero/a regional	210	77	64	23	274
Alcalde/sa provincial	187	97	6	3	193
Regidor/a provincial	1291	74	444	26	1735
Alcalde/sa distrital	1573	97	45	3	1618
Regidor/a distrital	6118	71	2512	29	8630
Elecciones regionales y municipales 2018	varones	%	mujeres	%	Total
Gobernador/a regional	25	100	0	0	25
Vice gobernador/a regional	20	80	5	20	25
Consejero/a regional	265	81	63	19	328
Alcalde/sa provincial	189	96	7	4	196
Regidor/a provincial	1311	74	453	26	1764
Alcalde/sa distrital	1583	94	83	5	1666
Regidor/a distrital	6158	69	2733	31	8891

Fuente: Adaptación de Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones generales 2016 y elecciones regionales y municipales 2018 (p.22), por Defensoría del Pueblo, 2019 (https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/IA_Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica.pdf).

Durante el periodo 2011-2016, de 130 congresistas elegidos en total, 102 fueron varones (88%) y 28 mujeres (22%). Por otra parte, durante el periodo 2016-2021 se precisa un notable cambio en los congresistas varones, cuyo total disminuyó de 102 a 94 (72%), y un aumento en las congresistas mujeres de 28 a 36 (28%). Por lo tanto, las representantes femeninas en el Parlamento van en camino de una igualdad progresiva por periodos, aunque lentamente.

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 2 respecto a la participación política en el gobierno regional y local, sobre la base de las elecciones regionales y municipales 2014 y 2018, podemos señalar que durante los comicios de 2014, se eligió a una gobernadora y cuatro vicegobernadoras de un total de 25; 64 consejeras regionales de un total de 274; seis alcaldesas provinciales de un total de 193; 444 regidoras provinciales de un total de 1735; 45 alcaldesas distritales de un total de 1618, así como también 2512 regidoras provinciales de un total de 8630.

Por otra parte, durante los comicios de 2018, no se eligió ninguna gobernadora regional y solo cinco mujeres alcanzaron el cargo de vicegobernadora. Asimismo, se eligieron 63 consejeras regionales de un total de 328; siete alcaldesas provinciales de un total de 196; 453 regidoras provinciales de un total de 1764; 83 alcaldesas distritales de un total de 1666; y, finalmente, 2733 regidoras distritales de un total de 8891. Por lo tanto, la evidencia estadística en todos los porcentajes predomina el varón, precisando en nuestra sociedad su inclinación hacia el sexo masculino en la elección que puede ser por razones de estereotipos de género, lo que define de alguna manera las diferencias en nuestra sociedad en las elecciones, por lo que las mujeres están por debajo de los varones en todos los indicadores.

Sobre la base de lo mostrado, podemos señalar que uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la vida política es la legislación imperante y las instituciones que discriminan su participación en cargos electos. Otro obstáculo está relacionado con las creencias, actitudes e imaginarios discriminatorios que ven a la mujer por debajo del varón para desempeñar un cargo de elección popular.

Empleo

En el Perú, persisten las disparidades de género con respecto a la participación en distintos trabajos, así como en los tipos de actividades ejecutadas por hombres y mujeres en el mercado laboral. Asimismo, diversas investigaciones destacan el papel de las normas sociales y su influencia en el trabajo de las mujeres en la conformación de los resultados observados en términos de género.

Tabla 3
Participación en la fuerza laboral: empleo, según departamento, años 2018 y 2019

Departamento	Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de 15 y más años de edad) (2018)		Tasa de participación en la fuerza de trabajo (% de 15 y más años de edad) (2019)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	65.1	82.3	65.8	82.8
Amazonas	72.3	87.8	75.0	90.2
Áncash	66.0	84.7	68.8	84.2
Apurímac	79.0	88.5	79.3	88.4
Arequipa	63.8	79.4	63.7	78.7
Ayacucho	71.4	84.5	72.2	82.7
Cajamarca	72.7	87.8	73.9	88.0
Callao	58.3	81.4	59.5	80.3
Cusco	71.4	82.9	75.1	84.1
Huancavelica	80.3	88.9	81.4	88.4
Huánuco	69.0	85.3	67.4	86.2
Ica	60.0	81.7	64.0	82.2
Junín	70.2	82.7	70.6	86.0
Libertad	63.4	82.0	66.2	82.1
Lambayeque	60.4	81.2	59.8	82.7
Lima	62.8	79.0	62.0	80.0
Provincia de Lima	62.8	78.6	63.7	82.6
Región lima	63.4	82.3	62.1	80.2
Loreto	59.4	84.0	59.6	81.3
Madre de Dios	70.1	88.4	66.5	84.8
Moquegua	63.4	81.9	66.1	82.7
Pasco	70.3	86.8	64.6	86.2
Piura	61.5	83.9	64.8	85.0
Puno	75.9	84.3	76.1	83.8
San Martín	60.1	88.2	64.8	88.3
Tacna	64.1	77.9	64.8	75.8
Tumbes	64.8	85.6	64.6	83.4
Ucayali	66.6	86.2	65.2	86.6

Fuente: Adaptado de Perú: Brechas de género 2019 (p.131), por INEI, 2019 (https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf) y Perú: Brechas de género 2020 (p.133), por INEI, 2021 (https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf).

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 3 sobre la participación en la fuerza laboral a nivel nacional, podemos señalar que durante 2018 la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo a nivel nacional fue de un 65.1%, mientras que la del varón llegó a un 82.3%. Destacó el departamento de Huancavelica con la mayor participación femenina con un 80.3% frente a un 88.9% de participación del varón, mientras que la menor tasa de participación femenina estuvo en la provincia del Callao, con un 58.3% frente a un 81.4% de participación del varón.

Por otro lado, durante 2019, la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo a nivel nacional fue de 65.8%, mientras que la del varón llegó a un 82.8%. Destacó nuevamente el departamento de Huancavelica con la mayor participación femenina con un 81.4% frente a un 88.4% de participación del varón, mientras que la menor tasa de participación femenina nuevamente estuvo en la provincia del Callao, con un 59.5%, frente a un 80.3% de participación del varón.

Por lo tanto, la evidencia estadística en todos los porcentajes confirma el predominio masculino. La tasa de participación de la mujer en la fuerza laboral no ha avanzado casi nada en dichos periodos y se ha mantenido todavía muy distante de la participación del varón.

Tabla 4

Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo de la población ocupada según área de residencia, años 2018 y 2019

Área de residencia	2018	2019
Mujeres		
Urbana	1240.2	1307.5
Rural	493.7	536.3
Varones		
Urbana	1805.2	1818.6
Rural	811.5	865.8

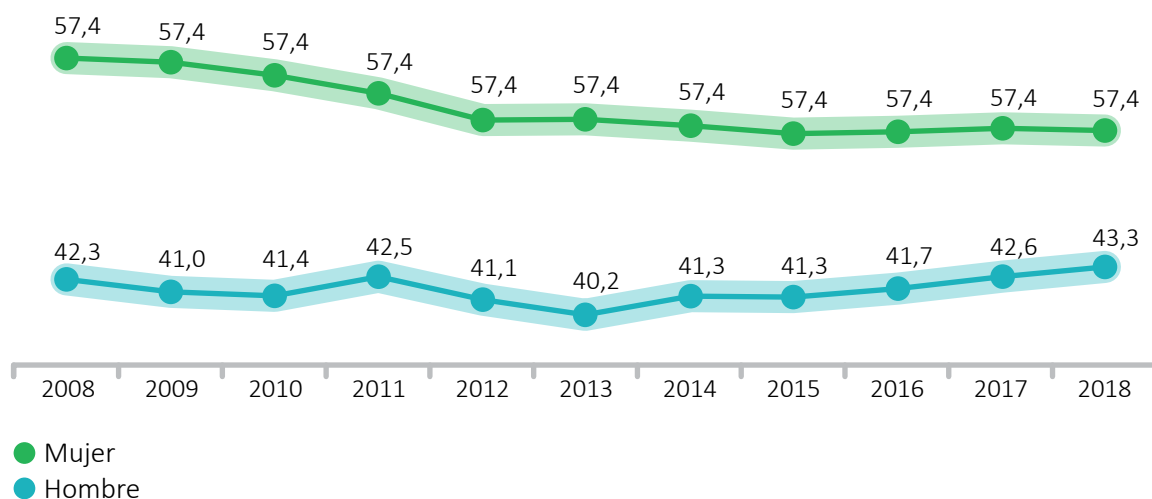
Fuente: Adaptado de *Ingreso promedio proveniente del trabajo* [Archivo Excel], por INEI, s.f. (<https://www.inei.gov.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>).

De acuerdo a lo mostrado en la tabla 4 respecto al ingreso promedio mensual del trabajo de la población ocupada según área de residencia durante 2018 y 2019, podemos señalar lo siguiente:

La brecha salarial entre mujeres y hombres todavía persiste y asciende a S/ 511 en el ámbito urbano, y S/ 330 en el ámbito rural. El salario promedio de mujeres, en el ámbito urbano, es de S/ 1307.5 (2019), y aumenta en un 1% respecto a 2018. El de varones asciende a S/ 1818.6

(2019), y aumenta en un 1%. En el ámbito rural, es de S/ 536.3 para mujeres, y aumenta en un 1% respecto a 2018. El de varones es de S/ 865.8, y aumenta en un 1% respecto a 2018.

Figura 1
Tasa de empleo vulnerable por sexo, 2008-2018
(Porcentaje)



Fuente: De Informe Anual de la Mujer en el Mercado Laboral 2018 (p.15), por MTPE, 2019 (https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anual_de_la_Mujer_2018.pdf).

En relación con lo mostrado en la figura 1, de acuerdo a la tasa de empleo vulnerable por sexo, podemos apreciar que el 53% de mujeres empleadas en el Perú se encuentran en oficios vulnerables, frente a un 43% de los varones. Asimismo, durante los últimos años, la tasa de empleo vulnerable en las mujeres se ha reducido desde un 57% en 2008 hasta un 53% en 2018.

Sobre la base de lo mostrado, queda claro que uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la fuerza laboral es la discriminación imperante y las dificultades que encuentran para destacar en su ámbito de trabajo. Asimismo, la brecha de ingresos existente entre hombres y mujeres constituye otro gran obstáculo, donde mucho influyen los estereotipos femeninos que subsisten: labores domésticas y de menor producción.

Educación

A nivel nacional, las brechas de género en el ámbito educativo son muy notorias y han ido en aumento. Factores como la pobreza, la familia y los estereotipos de género constituyen puntos clave para que las mujeres no puedan continuar sus estudios, lo que les impide poder desarrollarse e insertarse laboralmente en el futuro.

Tabla 5

Población con al menos educación secundaria, según departamento, años 2018 y 2019

Departamento	Población con al menos educación secundaria (% de 25 y más años de edad) (2018)		Población con al menos educación secundaria (% de 25 y más años de edad) (2019)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Nacional	64.0	75.4	60.4	72.0
Amazonas	42.5	54.6	38.9	53.4
Áncash	54.5	68.5	51.0	62.2
Apurímac	39.0	62.9	36.7	58.8
Arequipa	71.4	84.3	72.0	82.2
Ayacucho	44.9	63.6	36.0	55.9
Cajamarca	32.0	47.9	31.2	43.1
Callao	78.9	89.9	79.1	87.8
Cusco	49.8	68.3	46.1	62.3
Huancavelica	37.3	58.6	28.2	49.3
Huánuco	41.9	52.7	36.1	49.0
Ica	78.4	86.7	76.8	82.5
Junín	56.2	70.6	51.8	67.1
Libertad	59.9	68.5	57.6	64.1
Lambayeque	63.2	74.1	59.7	70.3
Lima	79.8	89.1	77.8	86.4
Provincia de Lima	81.3	90.3	79.4	87.8
Región lima	64.6	76.9	60.4	71.9
Loreto	54.3	67.1	50.2	62.1
Madre de Dios	66.3	79.8	67.8	79.0
Moquegua	66.5	82.2	59.0	74.3
Pasco	53.9	72.4	52.4	68.0
Piura	52.3	61.5	51.2	59.9
Puno	47.6	72.4	40.2	65.1
San Martín	45.3	54.2	44.2	52.4
Tacna	70.0	84.2	65.0	81.3
Tumbes	65.5	75.4	64.2	68.4
Ucayali	64.3	73.0	61.7	73.3

Fuente: Adaptado de Perú: Brechas de género 2019 (p.131), por INEI, 2019 (https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf) y Perú: Brechas de género 2020 (p.133), por INEI, 20210 (https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf).

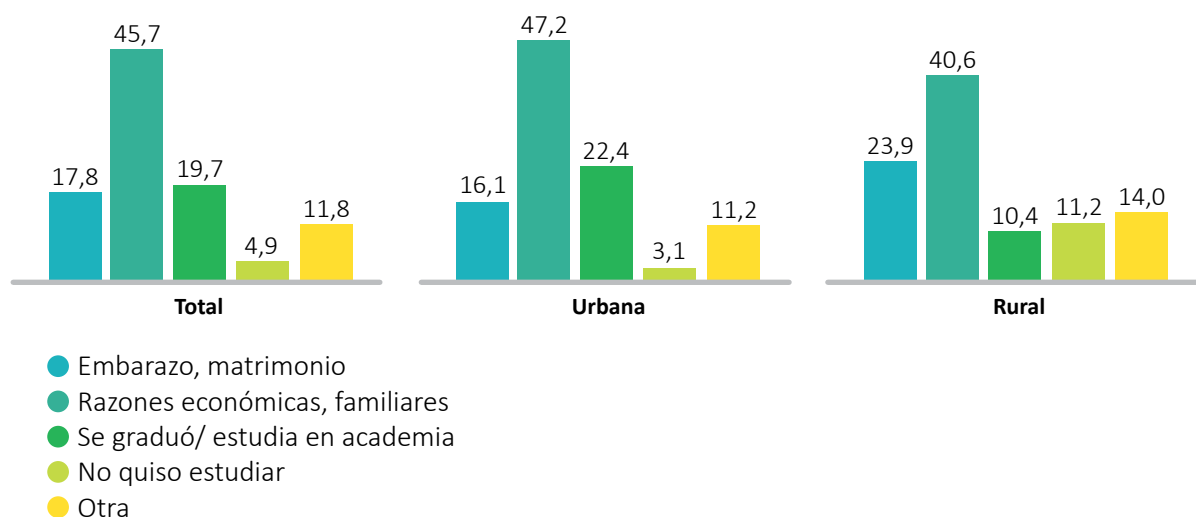
De acuerdo a lo mostrado en la tabla 5, respecto a la población con al menos educación secundaria, podemos señalar que durante 2018 el 64% de mujeres a nivel nacional contaba con educación secundaria frente a un 75.4% de varones. Destaca el departamento de Lima con 79.8% de mujeres con educación secundaria frente a un 89.1% de varones, mientras que las menores tasas de mujeres estaban en los departamentos de Cajamarca con un 32% y Huancavelica con un 37.3%.

Por otro lado, durante 2019, el 64.4% de mujeres a nivel nacional contaba con educación secundaria frente a un 72% de varones. Destaca el Callao con un 79.1% de mujeres con educación secundaria frente a un 87.8% de varones, mientras que la menor tasa de mujeres estaba nuevamente en los departamentos de Huancavelica con un 28.2% y Cajamarca con un 31.2%.

Por lo tanto, la evidencia estadística en todos los porcentajes confirma el predominio masculino. La tasa de mujeres que cuentan con educación secundaria sigue en desventaja respecto a la de varones, ya que las cifras, en lugar de aumentar, han retrocedido de un 64% (2018) a un 60.4% (2019).

Figura 2

Perú: Razón principal de las mujeres de 12 a 24 años de edad para no continuar estudiando, según área de residencia, 2020 (Porcentaje)

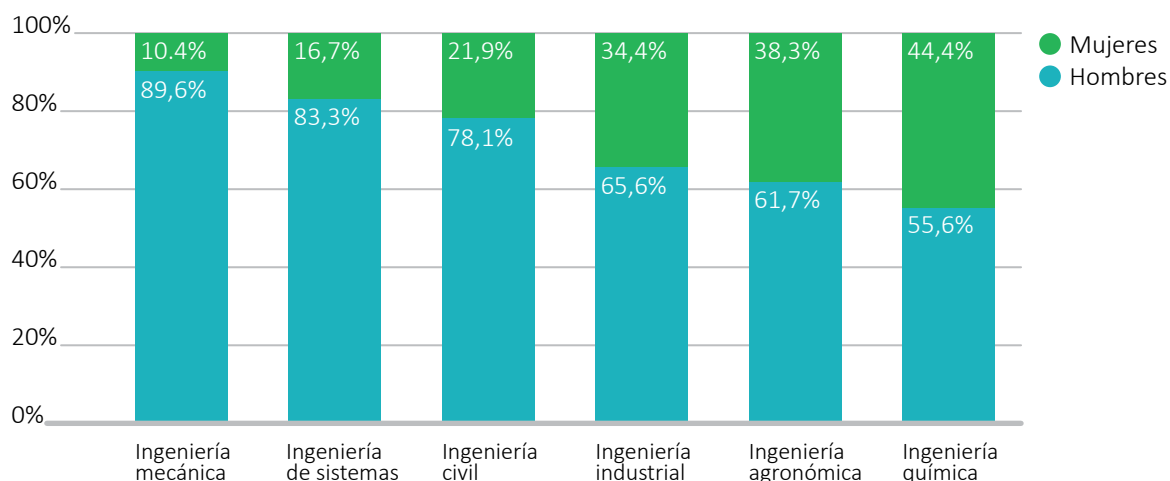


Fuente: De *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar ENDES 2020*, (p.74), por Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2021.

En relación con lo mostrado en la figura 2, las principales razones por las cuales las mujeres de 12 a 24 años de edad no siguen estudios fueron de índole económica y familiares (45.7%).

Figura 3

Porcentaje de la matrícula universitaria (pregrado) por sexo, según carreras de ingeniería y tecnología seleccionadas, 2017



Fuente: De II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú (p.163), por SUNEDU, 2020 (<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>).

En relación con lo mostrado en la figura 3, el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras universitarias de ingeniería y tecnología tiende a variar desde un rango de 10.4% en ingeniería mecánica hasta un rango de 44.4% en ingeniería química. Podemos observar una presencia relativamente baja de mujeres que acceden a estudiar este tipo de ocupaciones productivas en comparación con los varones.

Sobre la base de lo mostrado, podemos señalar que uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a una educación de calidad es la diferente realidad de acceso servicios educativos en las áreas urbanas y rurales, donde factores como la pobreza, la discriminación y la familia lo impiden.

6. Conclusiones

- Podemos manifestar que, con la introducción de los ODS, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas constituye un objetivo importante para reducir la desigualdad existente entre mujeres y hombres.
- Para lograrlo, los gobiernos deben comprender las diversas necesidades de sus ciudadanos —tanto mujeres como hombres— y permitir que las mujeres ejerzan su derecho a participar en los asuntos que afectan sus vidas, ya que un débil compromiso de los gobiernos con los derechos fundamentales ocasiona que subsistan las brechas de género.

- La gobernanza se caracteriza por un mayor grado de cooperación y coordinación entre actores estatales y no estatales por medio de redes mixtas público-privadas con la finalidad de que se garantice el bien común. Esto, vinculado a los derechos humanos, busca promover los avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres en áreas tales como la participación política, el empleo y la educación.
- Respecto a la participación de la mujer en el Parlamento nacional, podemos afirmar que va en aumento, aunque todavía lento. Durante el periodo 2011-2016 se eligieron solo 28 mujeres, y en el periodo 2016-2021, a 36 mujeres.
- Asimismo, con respecto a la participación de la mujer en los gobiernos regionales y locales, durante el periodo 2011-2016 (los índices más bajos), solo una mujer fue elegida gobernadora regional y cuatro vicegobernadoras, solo seis alcaldesas provinciales y 45 distritales. Con respecto al periodo 2016-2021, ninguna mujer fue elegida gobernadora regional, se eligieron cinco vicegobernadoras, siete alcaldesas provinciales y 83 distritales.
- Los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la vida política se explican por la legislación imperante y las instituciones, que discriminan la participación femenina en cargos electos. Asimismo, se deben incluir las creencias, actitudes e imaginarios discriminatorios que ven a la mujer por debajo del varón para desempeñar un cargo de elección popular.
- Respecto a la participación de la mujer en la fuerza laboral, podemos manifestar que, no ha avanzado casi nada en los periodos analizados, y se ha mantenido todavía muy distante de la participación del varón, con cifras de 65.1% (2018) y de 65.8% (2019).
- En torno al ingreso promedio mensual proveniente del trabajo que perciben hombres y mujeres, existe una brecha salarial entre mujeres y hombres que asciende a S/ 511 en el ámbito urbano, y S/ 330 en el ámbito rural.
- Con relación a la tasa de empleo vulnerable por sexo, el 53% de mujeres empleadas se encuentran en oficios vulnerables, frente a un 43% de los varones. Además, la tasa de empleo vulnerable en las mujeres se ha reducido desde un 57.4% en 2008 hasta un 53% en 2018.
- Los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la fuerza laboral son la discriminación imperante y las dificultades que encuentran para destacar en el trabajo. Se puede añadir la brecha de ingresos existente entre hombres y mujeres, donde influyen los estereotipos de género que subsisten y discriminan (lo femenino se identifica con labores domésticas y de menor producción).
- En relación con la tasa de mujeres que cuentan con educación secundaria, podemos señalar que esta sigue en desventaja respecto al varón, ya que durante los periodos analizados la

tasa ha retrocedido de un 64% (2018) a un 60.4% (2019). A ello hay que añadir que las principales razones por las que las mujeres de 12 a 24 años no siguen estudios son de índole económica y familiar.

- En lo que respecta al porcentaje de mujeres matriculadas en carreras universitarias de ingeniería y tecnología, podemos señalar un índice bajo, desde un mínimo de un 10.4% (ingeniería mecánica) hasta un máximo de un 44.4% (ingeniería química).
- Los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a una educación de calidad se explican por la diferente realidad de acceso entre las áreas urbanas y las rurales, donde factores como la pobreza, la discriminación y la familia lo impiden.
- En suma y de acuerdo a lo mostrado en el presente trabajo, el gran desafío que tiene el Gobierno peruano es grande, y consiste en progresar hacia una mayor igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el goce y el ejercicio de sus derechos. Asimismo, por medio de políticas públicas, se deben generar cambios en la comunidad respecto a las relaciones de género, dejando de lado los estereotipos de género. Solo de esta manera podremos garantizar que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, participen y se beneficien de forma equitativa e igualitaria del proceso de gobernanza y desarrollo.

Referencias

- Baker, B. (2009). Cape Verde: Marketing Good Governance. *Africa Spectrum*, 44(2), 135-147. <https://doi.org/10.1177/000203970904400208>
- World Bank [Banco Mundial]. (1992). *Governance and Development*. Oxford University Press.
- Carta de las Naciones Unidas (26 de junio de 1945). https://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/carta_nu.pdf
- Cejka, M. A., & Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180,18 de diciembre de 1979. https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Cuddy, A. J. C., Wolf, E. B., Glick, P., Chong, J., Crotty, S. & Norton, M. I. (2015). Men as cultural ideals: cultural values moderate gender stereotype content. *Journal of personality and social psychology*, 109(4), 622–635.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948 https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Defensoría del Pueblo (2019). *Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones generales 2016 y elecciones regionales y municipales 2018 (Igualdad y No Violencia N°001, Informe de Adjuntía N°006-2019-DP/ADM)*. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/06/IA_ParticipaciónPolítica.pdf
- Eagly, A. H. (1997). Sex differences in social behavior: Comparing social role theory and evolutionary psychology. *American Psychologist* 52 (12), 1380-1383. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1380.b>
- Eagly, A., & Wood, W. (2012). Social role theory. In P. A. Van Lange A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins Handbook of theories of social psychology: volume 2 (Vol.2, pp. 458-476). SAGE Publications. <https://www.doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Ellemers, N. (2018). Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, p. 275-298.
- Goetz, A. (2003). Political Cleaners: How Women are the New Anti-Corruption Force. Does the Evidence Wash?. *Development and Change*, 38 (1),. 87-105.
- Guillermo, A. (2021). The Impact of the COVID-19 pandemic on Latin American Public Governance: reflections and conclusions. *Revista Portuguesa de Ciência Política*, 15.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Perú: Brechas de género 2019: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Perú: Brechas de género 2020: Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1801/libro.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (ENDES) 2020*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1795/
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (s.f.). Ingreso promedio proveniente del trabajo [Archivo Excel]. Obtenido el 2 de diciembre de 2021 de <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Kite M. E., Deaux, K., & Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. In F. L. Denmark & M. A. Paludi (Eds.), *Psychology of Women: A Handbook of Issues and Theories* (pp. 205–236). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.

- Koenig, A. M., & Eagly, A. H. (2014). Evidence for the social role theory of stereotype content: Observations of groups' roles shape stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(3), 371-392.
- Lancy, D., Bock, J., & Gaskins, S. (Eds.). (2010). *The Anthropology of Learning in Childhood*. Alta-Mira Press.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Informe anual de la mujer en el mercado laboral 2018*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/471959/Informe_Anuual_de_la_Mujer_2018.pdf
- Naciones Unidas. (s.f). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido el 8 de diciembre de 2021 de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Nussbaum, M., Basu, A., Tambiah, Y. & Jayal, N. G. (2003). *Essay on Gender and Governance*. Human Development Resource Centre, Human Development Resource Centre, United Nations Development Programme. <https://gsdrc.org/document-library/essays-on-gender-and-governance-an-introduction/>
- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender, and Society*. Harper and Row.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2007). *Good governance practices for the protection of human rights*. United Nations Publication. <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GoodGovernance.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f). En torno a la buena gobernanza y los derechos humanos. Obtenido el 2 de diciembre de 2021 de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Development/GoodGovernance/Pages/AboutGoodGovernance.aspx>
- United Nations [Naciones Unidas]. (9 april 2020). *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women*. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_on_covid_impact_on_women_9_april_2020.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos]. (2015). *Gender Equality and Women's Rights in the Post-2015 Agenda: A Foundation for Sustainable Development (Post-2015 element 3, paper 1)*. <http://www.oecd.org/dac/POST-2015%20Gender.pdf>
- Örtenblad, A., Marling, R., & Vasiljevic, S. (2017). *Gender equality in a global perspective*. Routledge Ed.
- Prats, J. (2005). *De la burocracia al management. Del management a la gobernanza. Las transformaciones de las Administraciones Públicas de nuestro tiempo*. INAP.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (1997). *Gobernanza para el desarrollo humano sostenible*.

Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2011. 66/130. La participación de la mujer en la política. Sexagésimo sexto período de sesiones. Tema 28 a) del Programa. A/RES/66/130 (19 de marzo de 2012). https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/130&referer=http://hq.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation&Lang=S

Swamy, A., Knack, S., Lee, Y., & Azfar, O. (2001). Gender and Corruption, *Journal of Development Economics*, 64(1), 25-55.

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). *II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

United Nations Research Institute for Social Development (2005). *Gender equality: striving for justice in an unequal world*. United Nations Research Institute for Social Development. <http://hdl.handle.net/10625/35293>