



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

EN LAS POLÍTICAS Y LA GESTIÓN PÚBLICA

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y LA GESTIÓN PÚBLICA

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Carmen Omonte Durand

Viceministra de la Mujer

Ana María Mendieta Trefogli

Directora General de Transversalización del Enfoque de Género

Patricia Carrillo Montenegro

Directora (e) de Articulación Sectorial e Interinstitucional

Rosario Sichez Valle

Elaboración

Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional

Revisión técnica, actualización y aportes

Romy García Orbegoso

Flor Aparcana Bravo

Diseño y diagramación

Claudia Rospigliosi Cáceda

Oliver Orrego Arbulú

Catalogación Bibliográfica

CENDOC

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú

Nº 2014 - 13147

Fecha de impresión: Octubre de 2014

Impresión: 3A RepGen - Chamaya Carhuajulca Victor Octavio
RUC 10100023194 Mz. B Bl. I Lt 10 2p - La Molina - Lima - Perú
Telf. 992717568



LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

EN LAS POLÍTICAS Y LA GESTIÓN PÚBLICA

LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y LA GESTIÓN PÚBLICA

Las políticas públicas para la igualdad de género, responsabilidad de todas las entidades públicas

Las entidades públicas tienen la responsabilidad de llevar a cabo las acciones necesarias que promuevan y garanticen la igualdad entre mujeres y hombres, desarrollando políticas que contrarresten las situaciones negativas que ignoran la presencia de la mujer en el desarrollo social, invisibilizando con ello sus intereses y necesidades.

Las políticas públicas para la contratación de servidoras/es y su acceso a cargos directivos; el impulso de prácticas, valores, actitudes y comportamientos equitativos, garantizando el derecho a la no discriminación y el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, etc., constituyen ejemplos de acciones que las entidades públicas deben desarrollar bajo sus propias competencias funcionales.¹

¹ Decreto Supremo N° 027-2007-PCM. Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

Para la orientación de estas acciones el Perú cuenta con la **Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, que establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de su derecho a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de la vida, derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Perú (Artículo 2°, numeral 2):

“Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Esta política de Estado tiene como instrumento de aplicación intersectorial y multisectorial al PLANIG.

> ¿Qué es el PLANIG?

El PLANIG es el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017.

Es el instrumento de gestión de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que promueve y garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que contiene las medidas que se adoptarán para remover los obstáculos que impidan el pleno ejercicio del derecho a la igualdad. El PLANIG tiene como objetivo general la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas que el Estado Peruano desarrolle en sus tres niveles de gobierno, buscando garantizar la igualdad y la efectiva protección de los derechos humanos de mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de las potencialidades y capacidades individuales y colectivas.²

² MIMP (2012). Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG). Lima: MIMP.

El PLANIG tiene ocho objetivos estratégicos, el primero de los cuales se refiere a la transversalización del enfoque de género (TEG).

Objetivo estratégico 1

Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

Para ello se establecen 6 resultados:

- Resultado 1.1** Entidades públicas del nivel nacional y regional cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género.
- Resultado 1.2** Entidades públicas identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.
- Resultado 1.3** Presupuesto Participativo y Sistema Nacional de Inversión Pública incorporan el enfoque de género en la priorización de proyectos y análisis en las evaluaciones respectivamente, cuando correspondan.
- Resultado 1.4** Entidades públicas de los tres niveles de gobierno aprueban normas y políticas institucionales en el marco de la aplicación de la Ley 28983.
- Resultado 1.5** Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género.
- Resultado 1.6** Espacios de concertación con la sociedad civil proponen y vigilan las políticas de igualdad de género en los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales provinciales.

EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

El proceso de modernización de la gestión pública se desarrolla bajo la visión de un Estado moderno al servicio de las personas (mujeres y hombres), ello **“(...) implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos”**.³ Por ello, las entidades públicas deben brindar servicios de calidad y dar uso óptimo a los recursos estatales priorizando el interés y bienestar de la persona, la rendición de cuentas, la gestión por resultados, la planificación concertada y la participación ciudadana.⁴

En este marco, el Poder Ejecutivo, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, están obligados a adoptar políticas, planes, programas y proyectos integrando de manera transversal los principios que señala la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y que coinciden con los lineamientos que en materia de igualdad establecen las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.

¿Qué es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas?

Es el proceso de examinar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres 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 ellas y ellos una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y la evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que se beneficien igualitariamente.⁵

La transversalización del enfoque de género implica pues que en cada entidad pública, las personas responsables del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de cualquier intervención pública, tengan siempre presente el impacto que estas acciones van a tener en la vida de mujeres y hombres, orientándolas además hacia resultados de igualdad entre ellas y ellos.

3 D.S. N° 004-2013-PCM. Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

4 MIMP. (2013). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima: MIMP.

5 Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1997). En Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017 (pp. 13 - 14). Lima: MIMP.

¿Por qué es necesario transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas?

Las políticas públicas no son neutrales al género. Las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, en diferentes ámbitos del desarrollo humano, corroboran la persistencia de tratos diferentes y discriminatorios que afectan especialmente a las mujeres quienes afrontan las mayores desventajas y limitaciones para el acceso y control de recursos para su progreso, tales como oportunidades de educación, capacitación, participación y decisión, propiedad, créditos, etc. Asimismo, en su rol tradicional de principales responsables del cuidado y las tareas del hogar, están expuestas a la realización de dobles o triples jornadas (laborales, domésticas, comunales) que las privan de un recurso fundamental para la ampliación de sus oportunidades: el tiempo.

Si las políticas públicas no aplican el enfoque de género que les permita identificar las necesidades e intereses diferenciados de cada grupo, corren el riesgo de mantener las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en lugar de lograr resultados de igualdad de género.

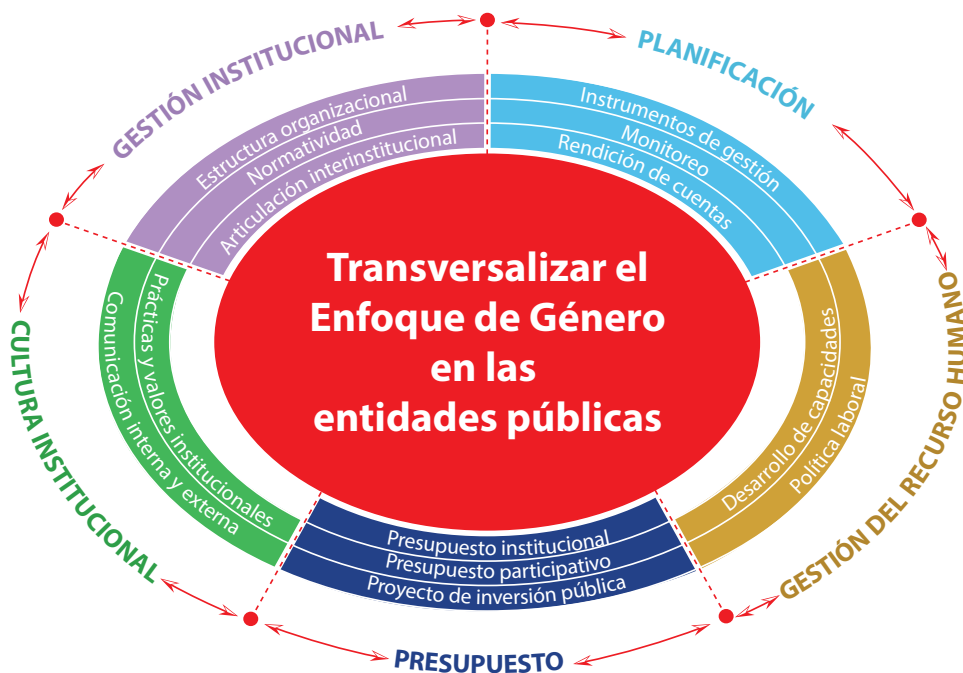


¿Cómo transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión pública?

La transversalización del enfoque de género es considerada una de las estrategias de mayor alcance, destinada a incorporar e institucionalizar el enfoque de género. No es un fin en sí mismo, sino una de las estrategias para alcanzar la igualdad.

La estrategia de transversalización debe consolidarse a través de mecanismos explícitos y reglas claras, que conviertan el cumplimiento de normas y políticas para la igualdad de género en una práctica regular y estable de la entidad, permitiendo la sostenibilidad de los acuerdos, modificando, si es necesario, dispositivos adversos e introducir otros que garanticen el impacto de las estrategias en una mayor igualdad de género.⁶

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, ha identificado cinco ámbitos para transversalizar el enfoque de género:



⁶ MIMP. (2013). Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima: MIMP.

Ámbitos	Indicadores
Gestión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de una instancia responsable de la implementación de las políticas para la igualdad de género con funciones de articulación, supervisión, evaluación y rendición de cuentas de las políticas, planes, programas y proyectos. • Formulación y aprobación de marcos normativos que promuevan la igualdad de género, alineados a las disposiciones contenidas en las políticas de igualdad de género;⁷ así como a toda normativa que reconozca y garantice la igualdad de género sin discriminación. • Inclusión en instrumentos y acciones de seguimiento, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, información relativa al cumplimiento de las metas y logro de resultados para la igualdad de género.
Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento de planes estratégicos sectoriales multianuales, planes operativos y todo instrumento de gestión a las disposiciones contenidas en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017; así como de la segunda política nacional en materia de igualdad de hombres y mujeres (Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional). • Incorporación de indicadores de género en el sistema y/o instrumentos de monitoreo y evaluación de la gestión de las instituciones del Estado. • Identificación de brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas con la implementación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos de la entidad, en el marco de sus competencias y funciones; consignando para ello las variables sexo y género e identificación de los diferentes roles que realizan las mujeres y los hombres en la sociedad. • Información sobre los avances, limitaciones y desafíos para el logro de resultados hacia la igualdad de género.
Gestión del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de competencias para la gestión de políticas hacia la igualdad de género en los planes de desarrollo de las personas. • Promoción de políticas y gestión del recurso humano que garantice la igualdad de género en procesos de convocatoria, selección y promoción del personal, en la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, en la conciliación del trabajo y la vida familiar y, en el acceso a cargos de toma de decisión, etc.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de recursos presupuestales para el financiamiento de las políticas, estrategias, planes, programas y proyectos para la igualdad de género.⁸ • Evaluación de la gestión presupuestal asociada a los resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género. • Aplicación del enfoque de género en la evaluación presupuestal que permita evidenciar si el gasto público ha sido asignado y ejecutado de manera eficaz para el logro de resultados a favor de la igualdad de género.
Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación e implementación de acciones afirmativas que propicien comportamientos y prácticas libres de toda forma de discriminación y estereotipos de género, especialmente por razón de sexo, orientación e identidad sexual. • Adopción del lenguaje inclusivo en las comunicaciones, documentos técnicos normativos y documentación oficial. • Aprobación de lineamientos u orientaciones que fortalezcan el desarrollo de una cultura institucional, respetuosa de las diferencias de género, garantizando la igualdad de oportunidades sin discriminación en el ejercicio de los derechos, el acceso a oportunidades y la participación en el desarrollo de la entidad.

7 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional (Política 2) y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG).

8 Muchas de las acciones no implican en sí la consideración de un presupuesto especial, sólo la optimización del ya existente; por ello el presupuesto no es un obstáculo o limitante para llevar a cabo actividades concretas y específicas.

La transversalización del enfoque de género no significa realizar acciones de manera aislada o que estén ligadas estrictamente a determinadas políticas sociales dirigidas exclusivamente a la mujer; sino más bien que ésta sea integrada en todos los ámbitos de la acción de la entidad visibilizando su articulación en las políticas, programas y en todas sus intervenciones.

¿Qué implica transversalizar el enfoque de género?

- ✓ Reconocer que existe una desigualdad social y económica entre mujeres y hombres y que las políticas públicas son un instrumento fundamental para el logro de la igualdad entre ellas y ellos garantizando las mismas oportunidades y el ejercicio efectivo de derechos.
- ✓ Reconocer la diversidad del sujeto mujer y del sujeto hombre e introducir en el análisis la interseccionalidad de las múltiples y simultáneas discriminaciones que pueden sufrir las personas: género, etnia, lengua materna, raza, clase y orientación sexual, etc.
- ✓ Reconocer que debe analizarse cómo los problemas y sus causas afectan a mujeres y hombres de manera diferenciada y que las políticas necesariamente deben considerar no sólo estas diferencias, sino especialmente las desigualdades que se han construido sobre ellas para revertirlas a través de las políticas y todas las intervenciones públicas.
- ✓ Monitorear y evaluar permanentemente el impacto de las políticas públicas en el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Con la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas lograríamos:

- ✓ Cerrar las brechas de género existentes en los diferentes ámbitos del desarrollo social y económico productivo. Es el Estado a través de todas sus entidades el encargado de generar las políticas, metodologías, herramientas, asistencia técnica y otras intervenciones que contribuyan a este fin.
- ✓ Asignación de recursos (humanos y presupuestales) para el cumplimiento de las políticas de igualdad de género, evidenciando la relación causal entre presupuesto, intervenciones y resultados de igualdad de género.
- ✓ Contar con evaluaciones más finas sobre los efectos e impactos de estas políticas en la vida de mujeres y hombres a corto, mediano y largo plazo, en relación al avance en materia de igualdad de género.
- ✓ Rediseñar y reorientar las estrategias e intervenciones públicas introduciendo los elementos y hallazgos de los diagnósticos y análisis de género.
- ✓ Que la acción del Estado, en todos los sectores y niveles de gobierno, a la par que logra sus objetivos y metas en el marco de sus competencias, logre también resultados para la igualdad de género.

EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), se constituye en el ente rector en las políticas nacionales y sectoriales sobre mujer, estableciendo entre sus competencias funcionales la **“promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos de Estado”**.⁹ En esa medida, el MIMP como organismo del Poder Ejecutivo, diseña, establece, ejecuta y supervisa políticas nacionales y sectoriales sobre la mujer, asumiendo la rectoría respecto de ellas (LOPE. Artículo 22°, Numeral 22.2 y LOF. MIMP Artículo 2°).

Es así que el MIMP se estructura en dos viceministerios:

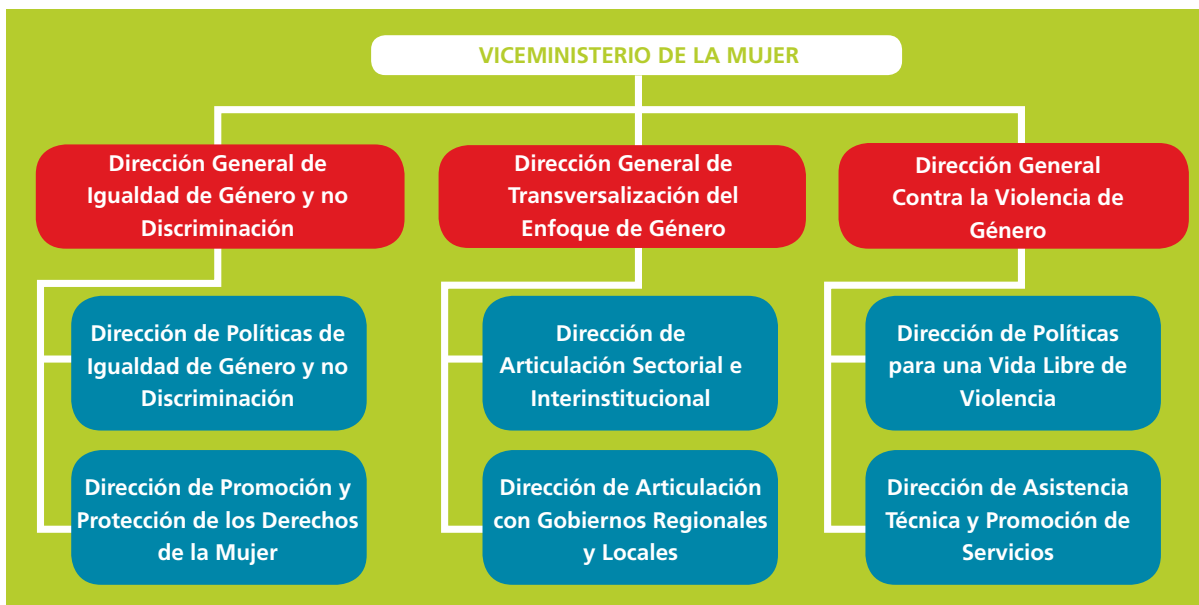
- ✓ Viceministerio de la Mujer y,
- ✓ Viceministerio de Poblaciones Vulnerables

¿Cómo está organizado el Viceministerio de la Mujer dentro del MIMP?

El Viceministerio de la Mujer se organiza en tres direcciones generales:

- ✓ La Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, responsable de las políticas públicas en materia de igualdad de género y no discriminación.
- ✓ La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, encargada de diseñar y evaluar la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas nacionales y subnacionales.
- ✓ La Dirección General Contra la Violencia de Género, encargada de diseñar y evaluar la gestión de las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en sus diferentes manifestaciones.

⁹ Decreto Legislativo N° 1098. Aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.



¿Cuál es la competencia de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género?

La Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG) como autoridad técnico normativa que dirige, coordina, controla y evalúa en el ámbito nacional la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas, tiene la responsabilidad de diseñar, implementar y evaluar la ruta crítica para la construcción de los procesos de transversalización del enfoque de género al interior de las entidades del Estado.

Las apuestas de esta unidad orgánica se enmarcan en dos resultados fundamentales:

1. El desarrollo y fortalecimiento de la institucionalidad para la transversalización del enfoque de género en el sector público; y
2. La transversalización del enfoque de género en las políticas, planes, programas, proyectos, y en general en todas las intervenciones públicas.

La DGTEG desarrolla sus acciones en el marco de 4 procesos que contribuirán progresivamente al logro de estos resultados:

1. Planificación y gestión de las intervenciones a desarrollar con los sectores del Estado, organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales.
2. Desarrollo de capacidades institucionales y personales para la transversalización del enfoque de género en las entidades públicas, que implica la producción de lineamientos, herramientas y metodologías que orienten los procesos de transversalización del enfoque de género.
3. Transversalización del enfoque de género en las entidades públicas, que implica procesos de análisis institucional de género, constitución de instancias especializadas, aprobación de normas de transversalización, mecanismos de acción afirmativa, uso del lenguaje inclusivo, entre otros.
4. Concertación y participación, que implica la presencia de esta Dirección General y sus direcciones de línea en espacios multisectoriales, intergubernamentales e interinstitucionales para la promoción de la transversalización del enfoque de género en agendas más amplias y especializadas.

ALGUNOS AVANCES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO AL 2014

	Entidad	N° de la Norma	Fecha	Disposición
INSTANCIAS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO¹⁰				
SECTOR	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Decreto Supremo N° 011-2012-MIDIS	05/09/2012	Crea la Dirección General de Políticas y Estrategias. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social).
	Ministerio de Educación	Resolución Ministerial N° 0035-2013-ED	28/01/2013	Crea la "Comisión Sectorial para la transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género".
	Ministerio del Interior	Decreto Supremo N° 010-2013-IN	30/06/2013	Crea la Dirección de Derechos Fundamentales para la Gobernabilidad de la Dirección General para la Seguridad Democrática. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio del Interior).
	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Resolución Ministerial N° 236-2013-JUS	23/10/2013	Crea la "Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización del Enfoque de Género en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos".
OCA¹¹	RENIEC	Resolución Jefatural N° 124-2013/JNAC/RENIEC	10/04/2013	Crea la Gerencia de Restitución de la Identidad y Apoyo Social, encargada de ejecutar y proponer las políticas institucionales en materia de apoyo social a grupos poblacionales menos favorecidos, considerando entre los enfoques, el de género. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil).
	ONPE	Resolución Jefatural N° 251-2013-J/ONPE	19/12/2013	Conforma el Comité encargado de Implementar Políticas de Igualdad de Género al interior de la ONPE.
ENTIDAD	DEVIDA	Decreto Supremo N° 047-2014-PCM	05/07/2014	Crea la Dirección de Asuntos Técnicos, encargada de promover, conducir y desarrollar estrategias para el cumplimiento de las políticas de igualdad de género en la entidad. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones de DEVIDA).
GOBIERNOS REGIONAL¹²	Arequipa	Ordenanza Regional N° 226-AREQUIPA	14/05/2013	Crea el Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género en la Región Arequipa, como una instancia de coordinación, gestión y articulación para la formulación, implementación de políticas y planes regionales intersectoriales en materia de igualdad de género (Artículo 2°).
	Ayacucho	Ordenanza Regional N° 025-2013-GRA/CR	20/12/2013	Encarga a la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ayacucho, la responsabilidad de la transversalización del enfoque de género, en cumplimiento de la presente ordenanza (Artículo 5°).
	Cusco	Ordenanza Regional N° 046-2013/GRC	23/01/2013	Crea la Sub Gerencia de la Mujer, órgano responsable de implementar las políticas regionales para la defensa de los derechos y oportunidades de la mujer. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones institucional).
	Ica	Ordenanza Regional N° 016-2013-GORE-ICA	26/12/2013	Crea la Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades de la Gerencia de Desarrollo Social. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones institucional).

GOBIERNO REGIONAL	Ica	Ordenanza Regional N° 0005-2014-GORE-ICA	02/07/2014	Constituye la Comisión Multisectorial que tendrá a su cargo, el seguimiento, monitoreo y evaluación del “Plan Regional de Igualdad de Género 2014-2017” (Artículo 3°).
	Madre de Dios	Ordenanza Regional N° 003-2014-RMDD/CR	14/02/2014	Reconoce, a la “Mesa Multisectorial para la integración del Enfoque de Género en el Desarrollo Regional” (Artículo 2°). El objetivo de dicha instancia es “contribuir en la reducción de brechas de género, planteando iniciativas que conlleven a que el enfoque de género se integre en los Planes, Políticas, Programas Proyectos Regionales” (Artículo 5°).
	San Martín	Ordenanza Regional N° 003-2013-GRSM/CR	04/03/2013	Crea la Dirección Regional de Inclusión e Igualdad de Oportunidades. Dentro de esta Dirección se ubica la Oficina de Promoción de Derechos y Género encargada de formular, aprobar y evaluar las políticas en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades de su competencia. (Instancia creada a través del Reglamento de Organización y Funciones institucional).
Resolución Ejecutiva Regional N° 908-2014-GRSM/PGR		26/06/2014	Constituye la Comisión Técnica Regional responsable de la Implementación de la Ordenanza Regional 005/2013/GORESAM/CR, cuyo objetivo general es la Institucionalización de la transversalización del enfoque de género, en todas las áreas y en todos los procesos del Gobierno Regional.	
NORMAS PARA LA PROMOCIÓN Y EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO¹³				
SECTOR	Ministerio del Ambiente	Resolución de Secretaría General N° 032-2014-MINAM	14/04/2014	Aprueba la Directiva N° 004-2014-SG-MINAM “Disposiciones para la Formulación de Documentos de Uso Frecuente en el Ministerio del Ambiente”, estableciendo que “Los documentos serán elaborados utilizando expresiones que hagan referencia tanto al género femenino como al masculino, evitando el uso exclusivo del genérico masculino. Se podrá tomar en cuenta las disposiciones emitidas por el Estado sobre esta materia” (Numeral 6.2.9.- Uso del lenguaje inclusivo).
	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Resolución Directoral N° 003-2013-JUS/DGDOJ	28/11/2013	Aprueba la “Guía de técnica legislativa para elaboración de proyectos normativos de las entidades del Poder Ejecutivo”. Establece como criterio básico de redacción el uso del lenguaje inclusivo (Capítulo 3, Numeral 3.3).
OCA	Fiscalía de la Nación	Resolución de Gerencia General N° 1042-2013-MP-FN-GG	02/10/2013	Aprueba la Directiva General N° 2013-MP-FN-GG, “Normas para la Incorporación y Promoción del Uso del Lenguaje Inclusivo en el Ministerio Público”.
	ONPE	Directiva: DIO1-OGC/COM	20/11/2012	Aprueba la Directiva DIO1-OGC/COM “Incorporación del enfoque de género y de interculturalidad en los documentos de gestión institucional”.
ENTIDAD	INEI	Resolución Jefatural N° 227-2013	29/08/2014	Aprueba los “Lineamientos sobre la promoción y utilización del Lenguaje Inclusivo en el Instituto Nacional de Estadística e Informática”.
	DEVIDA	Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 169-2013-DV-PE	22/11/2013	Aprueba los “Lineamientos sobre la promoción y utilización del Lenguaje Inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los Órganos de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas”.
Decreto Supremo N° 047-2014-PCM		05/07/2014	Incorpora el lenguaje inclusivo en la redacción del Reglamento de Organización y Funciones - ROF de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas – DEVIDA.	

GOBIERNO REGIONAL	Arequipa	Ordenanza Regional N° 246-AREQUIPA	03/10/2013	Ordenanza para el uso del lenguaje inclusivo sensible al género en la administración pública del Gobierno Regional de Arequipa.
	Madre de Dios	Ordenanza Regional N° 028-2013-RMDD/CR	05/08/2013	Promueve el uso del lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo en todo tipo de comunicaciones oficiales, que se emitan y utilicen en los distintos niveles de las unidades orgánicas del Gobierno Regional de Madre de Dios, así como en todo el ámbito departamental.
POLÍTICAS NORMATIVAS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES				
GOBIERNO REGIONAL	Arequipa	Ordenanza Regional N° 226-AREQUIPA	08/05/2013	Promueve la institucionalización y transversalización del enfoque de género, en las gerencias y áreas de gestión del Gobierno Regional y de los Gobiernos Locales en la Región Arequipa, a través de la implementación y ejecución de políticas públicas, planes, programas y proyectos, como medio para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio pleno de sus derechos con igualdad de oportunidades (Artículo 1°).
	Ayacucho	Ordenanza Regional N° 025-2013-GRA/CR	20/12/2013	Institucionaliza la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y en todos los procesos de la gestión del Gobierno Regional de Ayacucho (Artículo 1°). Aprueba los “Lineamientos Técnicos y Asignación de Responsabilidades para la Transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión del Gobierno Regional de Ayacucho” (Artículo 2°). Encarga a la Gerencia General Regional notificar al MIMP los avances en su cumplimiento (Artículo 4°).
	Junín	Ordenanza Regional N° 184-2014-GRJ/CR	25/08/2014	Aprueba los “Lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión de la Región Junín”.
	Ica	Ordenanza Regional N° 005-2014-GORE-ICA	02/07/2014	Aprueba la “Ordenanza Regional que aprueba el Plan Regional de Igualdad de Género 2014-2017” (Artículo 1°). Aprueba los Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en las políticas y gestión del Gobierno Regional de Ica (Artículo 2°).
	Madre de Dios	Ordenanza Regional N° 003-2014-RMDD/CR	14/02/2014	Declara como una de las prioridades en la gestión del Gobierno Regional de Madre de Dios, la elaboración de planes, lineamientos de políticas, directivas, programas, proyectos incorporando el enfoque de género, asegurando la transversalidad y eficacia de su implementación (Artículo 1°).
	Piura	Ordenanza Regional N° 284-2014/GRP-CR	22/01/2014	Aprueba los “Lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la gestión de los servicios públicos que brinda la Región Piura”.
	San Martín	Ordenanza Regional N° 005-2013-GRSM/CR	08/03/2013	Institucionaliza la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y todos los procesos de la gestión del Gobierno Regional de San Martín (Artículo 1°).

10 Fuentes: a) MIMP. VII Informe de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, b) MIMP/DGTEG-DASI.

11 OCA: Organismos Constitucionales Autónomos.

12 Fuente: MIMP/DGTEG-DAGRL

13 Fuentes: a) MIMP. VII Informe de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, b) MIMP/DGTEG-DASI.

MIMP

Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Jr. Camaná 616, Cercado de Lima
Teléfono: 626 1600 Anexo 8015

www.mimp.gob.pe