

COMUNICATEG

Año 1 ■ N° 1 ■ Mayo 2015 ■ Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género



DEVIDA, MINEDU y MTC compartieron sus experiencias sobre Transversalización del Enfoque de Género

Pág. 2

- ❑ Informe Beijing +20 resalta trabajo del Estado en Transversalización del Enfoque de Género
- ❑ Persisten los obstáculos para la Transversalización del Enfoque de Género en todos los niveles de gobierno

Pág. 4

- ❑ Comercio Exterior, Trabajo y Justicia incluyeron cursos sobre género en sus Planes de Desarrollo de las Personas 2015
- ❑ Sectores emiten cada vez más normas con lenguaje inclusivo

Pág. 5

- ❑ Comunicadoras/es de las entidades públicas incorporan el enfoque de género en sus estrategias comunicacionales
- ❑ Avances destacados

Presentación

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, viene impulsando de forma permanente procesos para la integración del enfoque de género en las políticas y la gestión institucional de las entidades públicas en todos los niveles de gobierno desarrollando estrategias para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, mediante la producción de lineamientos, orientaciones, herramientas y metodologías para la transversalización del enfoque de género.

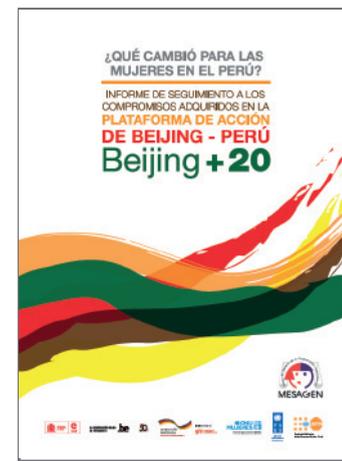
Es así que, mediante COMUNICATEG, informamos sobre los avances del primer trimestre del 2015 en los sectores del Estado y organismos constitucionales autónomos, en cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, avances que hoy queremos compartir con ustedes en nuestra primera edición.

Dirección General de Transversalización del
Enfoque de Género

Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional

Informe Beijing +20 resalta trabajo del Estado en Transversalización del Enfoque de Género

La creación de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG) es uno de los principales avances del Estado en materia de igualdad de género en el Perú, así lo reporta el "Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la Plataforma de Acción de Beijing - Perú. Beijing + 20: ¿Qué cambió para las mujeres en el Perú?"



El documento, elaborado por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional - MESAGEN, destacó, además, que tal decisión significó que por primera vez el MIMP asuma oficialmente y formalmente la rectoría nacional de la transversalización del enfoque de género.

Otros mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer que también fueron incluidos en el informe son: aprobación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017, creación del Sistema Nacional de Indicadores de Género, institucionalización del enfoque de género en las regiones, obligación de evaluación de género en la ejecución de los presupuestos públicos, aprobación de normas de protección a los derechos de las mujeres, entre otros.

Persisten los obstáculos para la Transversalización del Enfoque de Género en todos los niveles de gobierno



Maruja Barrig

Maruja Barrig, investigadora, catedrática y consultora internacional en proyecto de desarrollo, resume en 6 los obstáculos más comunes que enfrentan las entidades públicas a la hora de transversalizar el enfoque de género:

Confusión conceptual: se entiende por transversalidad de género a proyectos de acción afirmativa, a cambios en la cultura organizacional o a una combinación de ambos.

Evaporación de la política: el impulso de los pasos iniciales, como la conformación de instancias o mecanismos y acciones formativas al personal, se va perdiendo hasta "evaporarse".

Competencia de todas y todos, responsabilidad de nadie: la transversalización es una aspiración pero podría terminar convirtiéndose en una trampa pues como debe permear toda la institución y penetrar en sus planes e instrumentos sin que sea responsabilidad de una sola oficina, es un "asunto de todas y todos" pero podría terminar siendo un tema del que nadie se hace cargo.

Hágase, pero no hay recursos: la "voluntad política" puede ser una promesa vana si no viene acompañada de recursos.

Equipo impulsor débil o sin poder dentro de la institución: personal con solvencia profesional pero con contratos temporales, sin poder para influir o permear otras estructuras y sin capacidad de convocatoria. Asimismo, la elevada rotación del personal puede entorpecer las iniciativas de transversalización.

Las "resistencias" respecto al enfoque de género se expresan de diferentes maneras: consideran que está fuera de su competencia laboral específica, que es de interés sólo de mujeres y excusan su participación a las capacitaciones debido a una agenda recargada.

Adaptado de: Barrig, Maruja. (2015) "Avances de la transversalización del enfoque de género en América Latina" [diapositivas de PowerPoint]. Reunión de trabajo: Rol de las Instancias y Mecanismos Institucionales en la Transversalización del Enfoque de Género. Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lima.

Transportes y Comunicaciones, Educación y DEVIDA compartieron sus experiencias sobre Transversalización del Enfoque de Género en la gestión institucional



De 'determinante' calificaron las representantes del MTC, MINEDU y DEVIDA el rol de las instancias y/o mecanismos responsables de la implementación de políticas públicas para la igualdad de género en las entidades públicas durante su intervención en la primera reunión de trabajo: "Rol de las Instancias y Mecanismos Institucionales en la Transversalización del Enfoque de Género", organizada por la DGTEG del MIMP el pasado 11 de marzo.

Las especialistas, Miriam Larco Sicheri (CONCORTV), Norma Eyzaguirre Rojas (MINEDU) y Lidia Cuadros Boyle (DEVIDA), también recalcaron que todo proceso de TEG requiere de una expresa voluntad política que respalde las acciones propuestas por las instancias. Además señalaron las principales dificultades afrontadas y anunciaron sus desafíos para el presente periodo.

A su turno, la consultora internacional Maruja Barrig presentó un balance general sobre los avances de la transversalización del enfoque de género en América Latina, resaltando las tendencias y la doble estrategia para la igualdad, implementada por los gobiernos latinoamericanos, así como la experiencia de la Alcaldía de Bogotá.

La jornada tuvo como objetivo intercambiar experiencias en la implementación de acciones para la transversalización del enfoque de género y contó con la participación de representantes de las instancias o mecanismos responsables del cumplimiento de las políticas de igualdad de género del MINEDU, MINJUS, MINSA, MTC, DEVIDA y SENASA. Así también, participaron especialistas de la PCM, MIDIS e INIA.



El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 - 2017 establece en su Objetivo Estratégico 1 el 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.

Comercio Exterior, Trabajo y Justicia incluyeron cursos sobre género en sus Planes de Desarrollo de las Personas 2015



Dando cumplimiento al Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2015-2017, los sectores de Comercio Exterior y Turismo, Trabajo y Justicia incluyeron en sus Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) 2015 acciones de capacitación en: equidad de género, lenguaje inclusivo, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención y sanción de hostigamiento sexual, legislación sobre igualdad de género, etc., con la finalidad de fortalecer las capacidades del funcionariado y servidoras/es para una gestión pública con igualdad de género.

DEVIDA rinde cuentas sobre la TEG en lucha contra las drogas



En el marco del Día Internacional de la Mujer, DEVIDA rindió cuentas sobre su proceso de transversalización del enfoque de género.

Entre las acciones más relevantes se destaca la incorporación del enfoque de género en la Estrategia Nacional de Lucha contra la Drogas 2012 – 2016, específicamente en los ejes programáticos del desarrollo alternativo, visibilizando a la mujer productora; análisis diferenciado de las causas y consecuencias del consumo y la adicción en mujeres y hombres.

Sectores emiten cada vez más normas con lenguaje inclusivo



Desde que la Ley de Igualdad de Oportunidades y el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, establecieron la obligatoriedad del lenguaje inclusivo en la administración pública muchas entidades vienen aplicándolo con la finalidad de promover prácticas inclusivas y eliminar los prejuicios y discriminación por género. Así lo demuestra el boletín de Normas Legales del diario oficial El Peruano, donde cada vez más normas están redactadas con lenguaje inclusivo.

Además, existe un real interés de las instituciones públicas por aplicarlo. Dos de estas instituciones son el Jurado Nacional de Elecciones, que solicitó asesoría técnica del MIMP para adaptar sus formatos de convocatoria de personal (TDRS), y el MIDIS, que organizó un taller de capacitación sobre lenguaje inclusivo con representantes de las áreas de recursos humanos y comunicación.

Por su parte, el MIMP aprobó por Resolución Ministerial N° 015-2015 la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo", herramienta que tiene como propósito dar a conocer y promover la importancia del uso de la comunicación inclusiva en la administración pública.



Comunicadoras/es de las entidades públicas incorporan el enfoque de género en sus estrategias comunicacionales



29 especialistas de las Oficinas de Comunicación e Imagen de 15 entidades públicas vienen incorporando el enfoque de género en sus estrategias comunicacionales a raíz de su participación en el taller de capacitación: “Enfoque de género en las entidades públicas: Una mirada a las estrategias comunicacionales” organizado por la DGTEG del MIMP.

La actividad, desarrollada entre febrero y marzo pasado, constó de dos fases: presencial y distancia. En la primera etapa, comunicadores y comunicadoras recibieron pautas y orientaciones para incorporar el enfoque de género, identificar la presencia de estereotipos, sexismo y omisión del lenguaje inclusivo en piezas comunicacionales producidas por la propia administración pública.

En la segunda etapa, se produjeron materiales comunicacionales aplicando el enfoque de género (vídeos, infografías, banners, informes, notas de prensa, artículos de opinión, logos, etc.) que fueron publicados y/o aprobados por las entidades. Destacan entre ellos las piezas producidas por el MINSA, MRE, MVCS-PNSR, MIMP-CONADIS, ONPE, INEI, Defensoría del Pueblo y SERVIR.



Avances destacados

SERVIR apuesta por la equidad

SERVIR reconoció el rol de las mujeres que trabajan en el servicio civil nacional al actualizar su logotipo institucional, que ahora presenta la figura de una mujer junto a la del hombre. A través de esta iniciativa, demuestra voluntad política para visibilizar la presencia de la mujer en la administración pública.



MINEDU aprueba directiva para uso de lenguaje inclusivo



El MINEDU se sumó al grupo de entidades públicas que han adoptado el lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones y documentación oficial, tras aprobar la Directiva N° 001-2015-MINEDU/DM-OGECOP - Disposiciones para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Educación.

La medida representa un hito importante que fortalece la transversalización del enfoque de género en el sector Educación y es fruto del trabajo articulado entre la Comisión Sectorial de Enfoques del MINEDU y la DGTEG del MIMP.

¡Así como estas instituciones, súmate al cumplimiento de las políticas de igualdad de género!

MIMP

Ministerio de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio
de la Mujer

Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género

Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional

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

www.mimp.gob.pe

