



PRESIDENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Resolución Ejecutiva Regional

N° 471 -2014-GRA/PR

Visto:

Informe N° 243-2014-GRA/PR-AGCS del Área de Gestión Cultural y Social con el cual propone la aprobación del proyecto de Directiva, "Orientaciones para Transversalizar el Enfoque de Genero en los Procesos de Gestión en el Gobierno Regional de Arequipa".

CONSIDERANDO:

Que, por Ley N° 28983 se aprueba la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO), cuyo objeto es establecer el marco normativo institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local, para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada, propendiendo a la plena igualdad.

Que, el Consejo Regional de Arequipa con Ordenanza Regional N° 226-Arequipa, promover la institucionalización y transversalización del enfoque de Género, en las Gerencias y Áreas de gestión del Gobierno Regional y de los Gobiernos Locales de 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.

Que, El Artículo 5° de la Ordenanza Regional N° 226-Arequipa, responsabiliza al Área de Gestión Cultural y Social la implementación de lo normado en cumplimiento de sus funciones y acciones administrativas correspondientes; por lo que, ha elevado a la Presidencia Regional un proyecto de Directiva según Informe N° 243-2014-GRA/PR-AGCS.

Que, Bajo dicho contexto, institucionalmente debe normarse a nivel regional el enfoque de género a fin de garantizar el reconocimiento, promoción, protección y exigibilidad de los derechos de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones en los diferentes ámbitos públicos y privados, para lo cual se formulado un proyecto de Directiva denominada "Orientaciones para Transversalizar el Enfoque de Genero en los Procesos de Gestión en el Gobierno Regional de Arequipa". Dicho proyecto cuenta con el aporte técnico y opinión favorable del Área de Gestión Cultural y Social, habiendo visado el mencionado proyecto de Directiva.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y sus modificatorias, y la Ordenanza Regional N° 010-Arequipa.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar la Directiva N° 004-2014-GRA/OPDI denominada "Orientaciones para Transversalizar el Enfoque de Genero en los Procesos de Gestión en el Gobierno Regional de Arequipa".

ARTÍCULO 2°.- Publicar en el Portal Institucional del Gobierno Regional de Arequipa (<https://www.regionarequipa.gob.pe/>) la presente Resolución y su Anexo.

Dada en la Sede Presidencial del Gobierno Regional de Arequipa a los DIECISIETE 17 días del mes de JUNIO del Dos Mil Catorce.

REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE

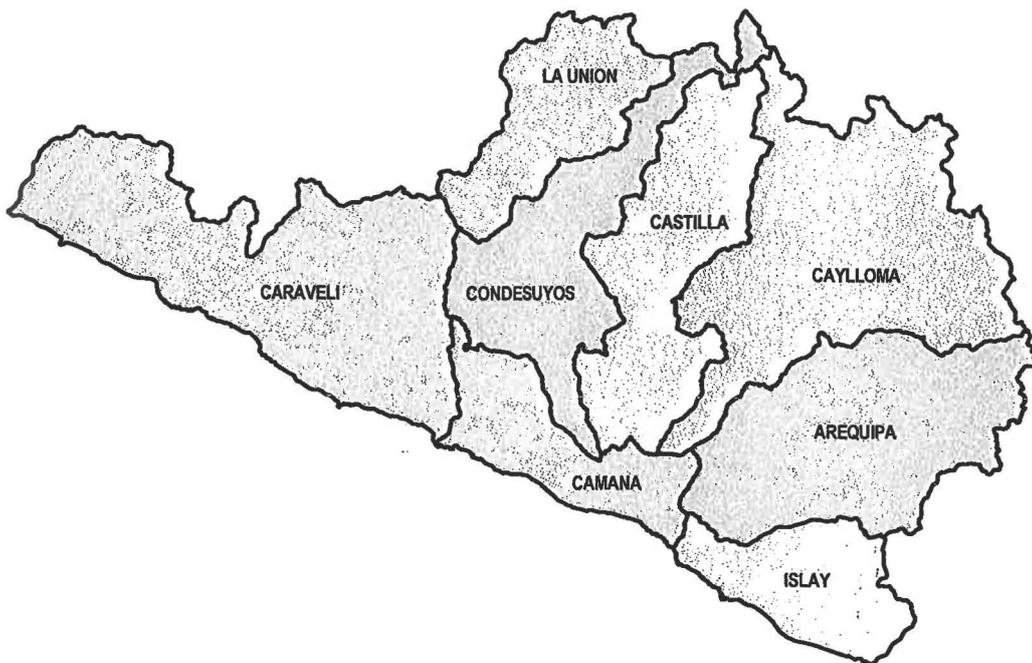


GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Juan Manuel Guillén Benavides
Sr. Juan Manuel Guillén Benavides
PRESIDENTE



**GOBIERNO REGIONAL
DE AREQUIPA**



**GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL**

DIRECTIVA N° 004-2014-GRA/OPDI

**ORIENTACIONES PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN
LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA**



DIRECTIVA N° 004-2014-GRA/OPDI

ORIENTACIONES PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN EL GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA”

I OBJETIVO

Establecer orientaciones para promover la institucionalidad y transversalizar el enfoque de género en todas las Unidades Orgánicas y Dependencias del Gobierno Regional de Arequipa, a través de la implementación y ejecución de políticas, planes, proyectos y actividades, a fin de garantizar el ejercicio pleno del derecho de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

II FINALIDAD

Adoptar disposiciones internas relacionadas a uniformizar criterios para la transversalización del enfoque de género en los procesos de gestión regional, a fin de mejorar su accionar mediante la adopción de mecanismos preventivos cuyo desarrollo constituye un proceso integral y permanente.

III BASE LEGAL

1. Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y modificatorias
2. Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
3. Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (LIO)
4. Decreto Supremo N° 027-2007-PCM "Define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional"
5. Resolución Ministerial N° 052-2009-MIMDES - Aprueban 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 y Programas Nacionales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
6. Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017".
7. Ordenanza Regional N° 010-Arequipa, aprueba la modificación de la Estructura Orgánica y Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Arequipa
8. Ordenanza Regional N° 226-Arequipa, Promueve la institucionalización y transversalización del enfoque de género en las gerencias y áreas de gestión del Gobierno Regional y de los Gobiernos Locales de la Región Arequipa.

IV ALCANCE

Las normas contenidas en la presente Directiva son de aplicación y cumplimiento por todos los Funcionarios, Servidores Públicos y Personal Contratado cualquiera sea su modalidad, que laboran en las diferentes Unidades Orgánicas y Dependencias del Gobierno Regional de Arequipa.

V NORMA GENERAL

El Gobierno Regional de Arequipa tiene como finalidad fomentar el desarrollo regional integral sostenible, garantizando el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, siendo uno de sus principales políticas la promoción de acceso a oportunidades sin discriminación.

VI NORMAS ESPECÍFICAS

Dentro de la mecánica operativa la transversalidad implica considerar de forma permanente el análisis de género en la gestión regional, con el fin de identificar los impactos y efectividad de las políticas, planes, programas, proyectos y actividades en la vida de hombres y mujeres.



1. Alineamiento al Plan Nacional de Igualdad de Género

- a) Alinear el Plan Regional de Igualdad de Género al Plan Nacional de Igualdad de Género y a su Plan Regional de Desarrollo Concertado.

La Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial, conforme a sus funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones, es la responsable de la conducción del proceso de articulación y alineación estratégica del PRIO; tomando en cuenta los objetivos estratégicos, objetivos específicos, metas e indicadores del Plan de Desarrollo Regional Concertado, Plan Estratégico Institucional, y Plan Operativo Institucional.

- b) La articulación y alineación se realiza determinando:

- El grado de coherencia: hallado al relacionar cada uno de los objetivos estratégicos y específicos del PRIO y del PEI con los objetivos del Plan de Desarrollo Regional Concertado.
- El grado de consistencia: hallado en el planteamiento en sí mismo de los objetivos estratégicos y específicos del PDRC, PRIO y del PEI, así como el análisis de la contradicción o ambigüedad que pudiera existir entre los mismos.

2. Transversalidad del Enfoque de género en GRA

- a) Implementar políticas y orientaciones técnico normativas en el marco de aplicación del Artículo 6° de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres considerando:

- Diseño de normas con enfoque de género
 - Alineamiento al marco normativo internacional, nacional y regional que hace referencia al derecho de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación.
 - Elaborar "Informes de Evaluación de Impacto de Género" para todo proyecto de norma regional.
 - Identificar brechas de género que se pretenden reducir con dicha norma.
 - Promover participación de la sociedad civil y otros órganos regionales y/o locales, en especial de mujeres.
 - Utilizar lenguaje inclusivo, principio de no discriminación y el derecho igualdad de género en la redacción del proyecto de norma.
- De la implementación de normas con enfoque de género
 - El Consejo Regional de la Mujer en coordinación con el Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género elaborarán un informe anual sobre las resistencias o barreras culturales, institucionales o administrativos que obstaculizan la implementación de normas con enfoque de género.
 - Las normas regionales con enfoque de género deben estar vinculadas al Plan de Desarrollo Regional Concertado, Plan Estratégico Institucional, Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, entre otros.

- b) Identificar brechas de género en el desarrollo regional y asignar presupuesto para el financiamiento de las intervenciones priorizadas para su disminución o eliminación.

Las Unidades Orgánicas y Dependencias conformantes del Gobierno Regional Arequipa en coordinación con la Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial tomarán en cuenta información cualitativa y cuantitativa sobre la situación de mujeres y hombres en la región para identificar brechas de género existentes, como:

- Identificación del problema de género
 - Determinar las causas que generan las desigualdades entre mujeres y hombres enmarcadas en el contexto social, económico y cultural de la región.
 - Determinar el impacto negativo de estas desigualdades en el ejercicio de los derechos fundamentales de mujeres y hombres.
 - Determinar el impacto negativo de dichas desigualdades en el desarrollo regional.



- Identificación de brechas de género
 - Determinar las tasas femenina y masculina del problema identificado.
 - Determinar la magnitud de la diferencia entre la tasa femenina y la tasa masculina para obtener la brecha de género.
- c) Aplicar criterios de igualdad de género para priorización de proyectos en el marco del Proceso del Presupuesto Participativo.
- Dimensionar, medir o evaluar el impacto de proyectos de género seleccionados.
 - Utilizar como criterio de selección de proyectos de género: objetivos centrales que contribuyan a reducir o eliminar las brechas de género y a solucionar total o parcial problemas que afectan principalmente a niñas, mujeres jóvenes y adultas identificadas.
 - Contar con una asignación presupuestal orientada a la reducción y/o eliminación de las brechas de género en el territorio.
 - Capacitar en género al equipo técnico encargado de evaluar los proyectos, a fin de que considere criterios de igualdad.
- d) Aplicar análisis de género en las evaluaciones presupuestales

La Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial es la responsable de la conducción, coordinación, supervisión y evaluación de las acciones de presupuesto e inversión pública para la igualdad de género. Dicho órgano de asesoramiento deberá tomar en cuenta lo siguiente:

- Programación presupuestaria
 - Analizar el ejercicio presupuestal anual asegurándose de incorporar enfoque de género y evaluar su orientación hacia la igualdad,
 - Considerar las principales brechas de género en la programación presupuestaria, orientadas a:
 - Construir indicadores relacionados a brechas de género priorizadas en la región.
 - Definir metas físicas de reducción de brechas en el corto, mediano y largo plazo.
 - Identificar alternativas de intervención para cerrar la brechas priorizada (programas, proyectos, o reorientar acciones dentro de los programas o proyectos ya existentes).
 - Formulación presupuestaria

Incorporar enfoque de género en la selección de metas presupuestales vinculadas a cubrir sus brechas, priorizadas como objetivo estratégico en la región.
 - Ejecución presupuestaria

Verificar las asignaciones presupuestales específicas vinculadas a metas de reducción de brechas de género priorizadas las que deben contar con indicador y meta financiera correspondiente.
 - Evaluación presupuestaria
 - Evaluar el cumplimiento de metas presupuestales asignadas en reducir brechas de género priorizada en la formulación.
 - Evaluar resultados o logros (alcance de metas físicas) mediante evaluaciones intermedias y finales con indicadores de género vinculados a metas de reducción de brechas de género.
- e) Implementar espacios de la sociedad civil para concertación y vigilancia de políticas de igualdad de género.

El Consejo Regional de la Mujer en coordinación con el Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género debe promover el rol de la sociedad civil para vigilancia de políticas de igualdad de género, mediante difusión de información pertinente sobre el rol de la sociedad civil y políticas de igualdad de género implementadas por la región.



f) Desarrollar capacidades de Transversalización del enfoque de género en procesos de gestión dirigido al personal técnico y directivo, mediante el plan Regional de desarrollo de capacidades considerando:

- Formulación del diagnóstico de necesidades de capacitación con enfoque de género por la Oficina de Recursos Humanos, en coordinación con el Área de Gestión Cultural y Social en el que se analice Información sobre características de trabajadoras y trabajadores, ubicación, sexo, edad, nivel de estudios, categoría profesional, tipo de contrato, puesto que ocupa, jornada, remuneración, responsabilidades familiares entre otros.
- Convocatorias términos de referencia, pruebas de selección, formatos de entrevista de reclutamiento, etc., coherentes a igualdad de género
- Considerar oportunidades de trabajadoras y trabajadores para acceder a espacios de actualización y capacitación en igualdad de género.
- Identificar brechas de género en la distribución de cargos, funciones y procedimientos para la promoción del personal a cargos de mayor jerarquía.
- Desarrollar y fortalecer capacidades técnicas permanentes de los recursos humanos, enfatizando sobre la importancia de las políticas de igualdad de género y la gestión regional con enfoque de género en el contexto de una cultura de respeto y valoración de diferencias de género, eliminación de actitudes, comportamientos y prácticas discriminatorias en las relaciones interpersonales.
- Disponer medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.
- Todos los Órganos Ejecutores así como Instancias dependientes del GRA, promoverán el uso del lenguaje inclusivo en los documentos técnico normativo, comunicaciones internas, externas y en la documentación oficial.

g) Desarrollar acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación del cumplimiento de las acciones, metas y logros de resultados de igualdad de género, teniendo en cuenta:

- El Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género a través del Área de Gestión Cultural y Social del Gobierno Regional Arequipa que la preside, reportará periódicamente al sistema nacional de indicadores de género - SNIG, el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de políticas de igualdad de género.
- El Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género diseñará un sistema de seguimiento a la implementación de normas y políticas de igualdad de género y certificara que los/las funcionarios/as de las Gerencias, Direcciones y Unidades Ejecutoras entreguen dicha información oportunamente. Debiendo capacitar a los/las funcionarios/as de las Gerencias, Direcciones y Unidades Ejecutoras en su utilización.
- La Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial deberá articular los indicadores de género del SNIG a los indicadores de género Regional que permita evidenciar la reducción de brechas de género en la región de Arequipa.

3. Incorporar Objetivos, Resultados, Metas e Indicadores de Igualdad de Género

a) De los objetivos estratégicos

El objetivo estratégico debe expresar los logros a alcanzar en un plazo determinado para reducir las brechas existentes y contribuir a la igualdad de género.

b) De los resultados

El resultado final o específico debe expresar el cambio que se espera lograr en relación al problema específico.

c) Construcción de metas e indicadores con enfoque de Género

- La meta debe representar un reto, ser precisa, medible, alcanzable, y con un tiempo de duración estimado.



- Los indicadores de género deben identificar los cambios sociales producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo. Pueden ser cualitativos o cuantitativos.

4. Financiamiento de Intervenciones Priorizadas Asociadas a Igualdad de Género

El Gobierno Regional Arequipa priorizará el destino de recursos presupuestales para el financiamiento de las acciones e intervenciones asociadas a los objetivos y resultados de igualdad de género.

5. Rendición de Cuentas sobre Políticas Planes, Programas y Proyectos en Igualdad de Género

- a) La Presidencia del Gobierno Regional Arequipa promoverá y/o fortalecerá mecanismos y espacios para rendición de cuentas sobre operación y resultados de programas, proyectos, asignaciones presupuestales vinculadas a brechas de género priorizadas.
- b) Desarrollar audiencias públicas para informar sobre el avance de implementación de políticas de igualdad de género y avance en el cierre de sus brechas, Promoviendo asistencia igualitaria de hombres, mujeres, personas adultas mayores, niños, niñas, adolescentes, población indígena, personas con discapacidad, entre otros. El lugar y horario debe favorecer la participación masiva de la población en general, tomando en cuenta criterios de territorialidad, género, edad, condición física.

VII DE LAS DEFINICIONES

Para efectos de aplicación de la presente Directiva se deberá tener en cuenta las siguientes definiciones:

1. **Igualdad de género.-** Es la igual de valoración de diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres, para ejercer sus derechos, ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.
2. **Equidad de género.-** Implica el tratamiento diferencial para corregir desigualdades de origen a través de medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades, alcanzando su pleno desarrollo y vigencia de derechos humanos.
3. **Igualdad desde el enfoque de género.-** Se orienta al acceso de oportunidades, y al goce efectivo de los derechos humanos. El desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de mujeres.
4. **Enfoque de género.-** Forma de mirar la realidad identificando los papeles y tareas que realizan hombres y mujeres en una sociedad, así como las relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos, a fin de conocer y explicar las causas que generan estas asimetrías y desigualdades, y formular medidas (políticas, mecanismos de acción afirmativa, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas de género.
5. **Políticas Públicas con enfoque de género.-** Parten de reconocer que mujeres y hombres tienen diferentes necesidades, debido a que desempeñan diferentes roles en la sociedad y viven de manera diferente los mismos problemas, es decir, dependiendo de dónde se encuentren ubicados hombres y mujeres, podrán aprovechar o no los efectos de las políticas.
6. **Políticas de Igualdad de Género.-** Alude a la generación de condiciones y medidas establecidas desde el Estado, a fin de garantizar el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos y culturales de todas las personas, teniendo en cuenta el principio universal de igualdad entre mujeres y hombres sin distinción ni discriminación.



7. **La transversalización del enfoque de género.-** Es una estrategia destinada a incorporar el enfoque de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto, con la finalidad de lograr el cierre de brechas de género.
8. **Brecha de género.-** Es la distancia o diferencia significativa y verificable en el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios, recursos económicos, sociales, culturales, que expresan diversos niveles de bienestar y desarrollo personal.
9. **Capacidad Institucional.-** Referida a la capacidad de desempeño del gobierno regional para el logro de resultados en la implementación de las políticas públicas, administración de recursos equitativamente, con transparencia y eficiencia, como respuesta efectiva a las demandas ciudadanas y el desarrollo integral

VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- La presente Directiva ha sido formulado a solicitud del Área de Gestión Cultural y Social según Informe N° 243-2014-GRA-PR-AGCS, en concordancia a lo dispuesto por la Ordenanza Regional N° 226-Arequipa.

SEGUNDA.- La Oficina Regional de Planeamiento, Presupuesto y Ordenamiento Territorial, priorizará el destino de recursos financieros, humanos y logísticos necesarios para su implementación y funcionamiento, debiendo para tal efecto incluir actividades en su respectivo Plan Operativo Anual (POA) y gestionar su inclusión en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). Asimismo gestionará recursos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

TERCERA.- Una vez aprobada la presente Directiva se procederá a la designación de los representantes del Comité, la que se realizará mediante Resolución Ejecutiva Regional conforme a lo establecido en el artículo 5° de la Ordenanza Regional N° 226-Arequipa, dentro de un plazo no menor de 30 días, la cual estará a cargo de la Jefatura del Área de Gestión Social y Cultural.

CUARTA.- El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Directiva, constituye falta de carácter disciplinario y se sancionara de acuerdo a las normas correspondientes, según la relación laboral contractual del trabajador, sin perjuicio de las acciones penales que pudieran iniciarse.

GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
OFICINA DE PLANEAMIENTO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL

OPD/DIRECTIVAS2014/GENERO/EROS

