



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio
de la Mujer

Dirección General
de Transversalización
del Enfoque de Género

Análisis de la institucionalidad del enfoque de género en el Gobierno Regional de Ayacucho

Dirección General de Transversalización
del Enfoque de Género – DGTEG

Ministerio de la Mujer y Poblaciones
Vulnerables – MIMP

2013

RESUMEN EJECUTIVO

PRESENTACIÓN

La Política Nacional de Modernización de Gestión Pública, plantea como uno de sus fundamentos la consolidación de un Estado moderno al servicio de las personas. Un Estado sobre todo inclusivo que busca asegurar que todos los ciudadanos y ciudadanas disfruten en igualdad de oportunidades del pleno ejercicio de sus derechos, el acceso a los servicios públicos y la elección de sus opciones de vida.

En ese marco, la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión de los gobiernos regionales, es un proceso fundamental, en la medida que va a contribuir a que los resultados de las políticas regionales se reflejen de manera muy explícita en una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el contexto del desarrollo regional.

De allí que, es muy importante analizar la capacidad institucional de los Gobiernos Regionales, para incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación y gestión a fin de reducir las brechas entre hombres y mujeres y mejorar la efectividad de las políticas públicas regionales.¹

Los Gobiernos Regionales requieren fortalecer sus capacidades de gestión para la implementación de políticas de igualdad de oportunidades y de igualdad de género realmente eficaces que puedan mostrar resultados de un desarrollo territorial con igualdad entre mujeres y hombres.²

Por ello, el MIMP, en cumplimiento de su rectoría en materia de transversalización del enfoque de género en las entidades del sector público, en el mes de mayo la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género aplicó una metodología diseñada para realizar el análisis institucional desde el enfoque de género en el Gobierno Regional San Martín, con la finalidad identificar áreas, procesos y recursos humanos con mayor permeabilidad para la transversalización del enfoque de género en sus políticas y procesos de gestión.

Los elementos considerados en el marco de análisis son los siguientes: normatividad, estructura, políticas, planes, proyectos, servicios existentes, recursos humanos, recursos financieros, procesos, política laboral, cultura institucional.

Producto del trabajo de campo realizado, se presenta el resumen ejecutivo señalando los avances, desafíos y recomendaciones para la implementación de las políticas regionales de igualdad de género y la transversalización del enfoque de género en los procesos de gestión del gobierno regional.

¹ Al respecto, el V Reporte de la Defensoría del Pueblo, señala que la asignación presupuestal destinada por los gobiernos regionales para reducir la inequidades, no guarda relación con las brechas de género (mortalidad materna, violencia hacia la mujer, analfabetismo, acceso de las niñas y las adolescentes a la educación básica regular y acceso de las mujeres al ámbito laboral). Por ejemplo, en la violencia contra la mujer, de 24 gobiernos regionales, solo 8 reportaron haber destinado recursos para atender la violencia contra la mujer. De igual modo, para reducir el analfabetismo, de 24 gobiernos regionales, solo 7 indicaron haber destinado recursos para enfrentar dicha problemática. Quinto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Segunda Supervisión de presupuestos de los Gobiernos Regionales, pág. 144.

² En las visitas de asistencia técnica realizadas a los Gobiernos Regionales de Ayacucho, Cusco, Apurímac y Tacna, en el mes de noviembre de 2012, se constató el estado de poca información que manejan los funcionarios y especialistas sobre el tema del enfoque de género y su incidencia en la efectividad de políticas y planes del gobierno regional.

METODOLOGÍA

Marco de análisis de la institucionalidad de género

La propuesta del análisis institucional desde el enfoque de género desarrollada ha consistido en levantar información para conocer la capacidad institucional centrada en los procesos de gestión y planificación de las políticas, programas y servicios, a fin de identificar las condiciones, limitaciones y buenas prácticas institucionales para la implementación de las políticas regionales de igualdad de género y la transversalización del enfoque de género en la gestión del gobierno regional.

Los resultados del análisis institucional nos ayudarán a comprender:

- Si se está respondiendo a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres desde las políticas, programas, proyectos y de cualquier actividad planificada.
- La vinculación de los objetivos, resultados, asignación presupuestal e indicadores de las políticas y la gestión, con la igualdad de género.
- Los valores, prácticas, actitudes y comportamientos y otros aspectos de la cultura institucional que explican la respuesta de las políticas y la gestión frente a la igualdad de género.
- La relación entre la política de recursos humanos y la igualdad de género al interior de la entidad.

La metodología diseñada para realizar el análisis de la capacidad institucional del Gobierno Regional desde el enfoque de género se centró en los siguientes ámbitos:

- **Ámbito político y normativo:** En éste ámbito analizaremos el desarrollo normativo del Gobierno Regional, en cuanto a políticas de igualdad de género. Incluimos también el análisis de la estructura organizacional del Gobierno Regional y la asignación presupuestaria para temas de género en sus diversas modalidades.
- **Ámbito técnico:** El análisis se centra en el contenido de los instrumentos de gestión de los Gobiernos Regionales; los mecanismos de coordinación internos y los recursos humanos.
- **Ámbito cultural:** Se incluyen las percepciones y opiniones del personal de los Gobiernos Regionales sobre el tema de género, así como la cultura organizacional³.

La metodología aplicada se realizó mediante las siguientes actividades:

- 1) **Reunión informativa (2 horas):** sobre la transversalización del enfoque en las políticas y gestión del Gobierno Regional y el análisis institucional de género, dirigida a funcionarios y directivos de mayor nivel del gobierno regional y sus dependencias, se recogieron sus opiniones, acuerdos y compromisos.
- 2) **Taller de análisis de la institucionalidad de género (4 horas):** dirigido a subgerentes y especialistas de las Gerencias Regionales, Direcciones Regionales y Oficinas del Gobiernos Regional, se recogieron conclusiones en base a una matriz de análisis institucional de género y una encuesta de recojo de percepciones
- 3) **Entrevistas a actores clave:** realizadas en algunas regiones estudiadas para conocer sus opiniones sobre las medidas implementadas por las regiones en cuanto a la igualdad de género.
- 4) **Trabajo de gabinete:** para recoger información, analizar el contenido de los planes de gestión existentes y el presupuesto.

³ Adaptado de: Programa de naciones unidas para el desarrollo (PNUD) para América Latina y el Caribe y la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. La Ruta de desarrollo de capacidades institucionales para el mainstreaming de género en las políticas Públicas. PNUD: Panamá. 2012. Pp. 28.

BREVE CONTEXTO Y BRECHAS DE GÉNERO

La Región Ayacucho en el 2007⁴, contaba con una población de 612,489 habitantes, de los cuales el 49.7% era hombre y el 50.3% mujer. La población urbana representaba el 58%, mientras que la rural el 42%. Del total de la población urbana, el 49,2% era hombre y el 50,8% mujer, mientras que del total rural, el 50,3% eran hombre y el 49,7% mujer, notándose la mayor concentración de mujeres en el área urbana y de los hombres en el área rural.

La tasa global de fecundidad al año 2012 fue de 3,1 hijos/as por mujer, mientras que el promedio de hijas/os nacidas/os vivas/os de mujeres entre 40-49 fue de 4,7. Por otro lado, la tasa de embarazo adolescente fue de 18,4⁵.

Al año 2012, la cifra de casos de muerte materna fue de 11, notándose una disminución del 21% con respecto al 2011. Asimismo esta cifra, representaba el 2,5% del total de muertes maternas a nivel nacional.

Al año 2011, la tasa de analfabetismo en la población masculina de 15 y más años de edad, fue de 6,2%, mientras que en la femenina de 22,8%, notándose una brecha desfavorable para las mujeres de 16.6%.

Al año 2011⁶, la tasa neta de asistencia escolar⁷ del nivel primario (población de 6 a 11 años de edad) en hombres fue de 94,11% y en mujeres 93,74%, existiendo una brecha desfavorable para las mujeres de 0.4%. Por otro lado, la tasa neta de asistencia escolar del nivel secundario (población de 12 a 16 años de edad) en hombres fue de 76,43% y en mujeres 78,93%, existiendo una brecha desfavorable para los hombres de 2.5%.

El promedio de años de estudio alcanzado por la población masculina de 15 y más años de edad en el 2011, fue de 9.4 años, en cambio en la población femenina fue de 8.6 años, notándose una brecha desfavorable para las mujeres de 0.8%,

Al año 2011, la tasa de actividad de hombres en edad de trabajar en el departamento de Ayacucho⁸, fue de 84,0%, mientras que la tasa de actividad de mujeres estuvo alrededor del 70,9%. Así mismo, el ingreso promedio mensual femenino proveniente del trabajo de la PEA, fue de S/. 551 nuevos soles, en cambio el ingreso masculino se situó alrededor de S/. 863 nuevos soles, notándose una desventaja del ingreso de las mujeres en comparación con los hombres, aproximadamente en 36%.

Sobre la violencia familiar el 2009 el CEM se registró 2,819 casos, de los cuáles el 93 % corresponde a mujeres y 7 % corresponde a hombres. Durante 2009, en el CEM se registraron 291 casos de violencia sexual, 195 casos de abuso sexual infantil fueron denunciados en el CEM.

Actualmente, de los 13 consejeros regionales 3 son mujeres (23%), no existe ninguna alcaldesa provincial y sólo el 3% de alcaldes a nivel distrital es mujer.

La sistematización de información, el análisis y recomendaciones se detallan a continuación:

⁴ Censo de Población y Vivienda año 2007, Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.

⁵ Encuesta Demográfica y de Salud Familiar-ENDES 2012. Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.

⁶ Encuesta Nacional de Hogares (ENAH 2011), Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.

⁷ Es la asistencia de la población en edad normativa al nivel o grado de estudio que le corresponde, se expresa en porcentaje.

⁸ Encuesta Nacional de Hogares (ENAH 2011), Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.

ÁMBITO POLÍTICO NORMATIVO

1. Avances normativos

El Gobierno Regional de Ayacucho ha emitido normas vinculadas a la igualdad de género en temas diversos como la creación de instancias de coordinación y la aprobación de estrategias, programas y planes. Así tenemos:

- Instituto Regional de la Mujer Ayacuchana (IRMA).
- Consejo Regional del Niño, Niña y Adolescente.
- Estrategia Regional “CRECER Wari” para garantizar los medios de protección social a la madre y el niño, y su inclusión a los sistemas de producción local.
- Programa de Gobierno de la Gerencia Regional de Desarrollo Social para el periodo 2007 – 2010.
- Programa de Gobierno de la Gerencia Regional de Desarrollo Social para el periodo 2011- 2014.
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2006-2010.
- Plan Regional de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género 2010-2020.
- Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer 2010 – 2015.

Así también ha declarado temas de interés regional la *prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual y derechos civiles y políticos de las mujeres*; ha institucionalizado como día de celebración el *Día Regional de la Mujer Rural*; ha aprobado el *Sistema Regional de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual de Ayacucho*; y ha dispuesto la implementación de la *Ley N° 28950, Ley contra la trata de personas y tráfico ilícito de migrantes y su reglamento*; y ha declarado política pública regional *“Mejorar la Salud Materno Neonatal”*, entre otras medidas.

2. Estructura organizacional

Mediante la Ordenanza N° 004-2007-GRA/CR se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones. Incluye cuatro gerencias de línea: Gerencia Regional de Desarrollo Económico; Gerencia Regional de Desarrollo Social; Gerencia Regional de Infraestructura; Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente. La Gerencia Regional de Desarrollo Social tiene dos Subgerencias: la Subgerencia de Sectores Sociales y la Subgerencia de Promoción del Desarrollo Humano. La Subgerencia de Promoción del Desarrollo Humano tiene como función principal diseñar y monitorear las políticas sociales sobre seguridad alimentaria, educación salud, reparaciones, derechos de niños, niñas, y adolescentes, micro y pequeñas empresas, personas con discapacidad, mujer, juventud y adulto mayor. Está conformada por sectoristas encargados/as de las funciones relacionadas al desarrollo social, población e igualdad de oportunidades.

Al respecto, el personal entrevistado del Gobierno Regional ha manifestado que las altas autoridades cuestionan la existencia de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, muestran una cierta desvalorización del desarrollo social y humano frente a los proyectos de inversión pública orientados a la infraestructura. Señalan que existe poco interés en modificar la estructura orgánica funcional para incorporar la política de igualdad de género, sumado a las características de la Gerencia Regional del Desarrollo Social que cuenta con numerosas funciones, escaso presupuesto y pocos recursos humanos. Otra dificultad, es que no existe un área de formulación de proyectos en el área social en proyectos de inversión pública. El personal propone incorporar a personal especializado para implementar las políticas sociales aprobadas e innovar la gestión pública.

3. Proyectos de inversión pública

Está **en ejecución** un Proyecto de Inversión Pública para la “Implementación del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Región Ayacucho”, con un monto total de S/ 2,766,859.

Asimismo, se cuenta con varios **perfiles de proyectos** de inversión pública vinculados, en alguna medida, a las políticas de igualdad de género. En el Programa de salud materno neonatal período 2011-2014, los perfiles de proyectos son: Mejoramiento de la capacidad resolutive de los establecimientos de salud que cumplen funciones obstétricas y neonatales de calidad en la Región Ayacucho; Fortalecimiento de la capacidad resolutive de los servicios materno infantiles, puesto de Salud Arizona; Mejoramiento de la capacidad resolutive de los servicios materno infantiles, primer nivel de atención en los establecimientos de salud de Ocaña, San José de Tomate, Soncoche y San Pedro de Palco de la Microred Laramate DIRESA – Ayacucho; Mejoramiento de la capacidad resolutive en la atención materno perinatal e infantil en los establecimientos de salud de la Microred de Salud Cangallo, distrito de Cangallo, provincia de Cangallo-Ayacucho. Suman un monto total de S/8,514,146. En el Programa de prevención y atención de la violencia familiar y sexual, se cuenta con un perfil de proyecto para la Construcción del Centro de Atención del Desarrollo Socio Emocional y de capacidades para víctimas de Violencia Familiar y Sexual en situación de riesgo del área Metropolitana, Provincia Huamanga – Ayacucho por un monto de S/3,080.494 .

A nivel de **idea de proyecto** se cuenta con dos propuestas: Fortalecimiento institucional y desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas de los operadores de atención y agentes de prevención del Estado para disminuir la prevalencia de la violencia familiar y sexual en la región Ayacucho por un monto de S/900,000 y otra idea proyecto para el Emprendimiento económicos agrícolas y no agrícolas, generadores de ingresos, para la población en situación de riesgo, de violencia y víctimas de violencia familiar y sexual por un monto de S/1,500,000.

En el **Programa Articulado Nutricional** se cuenta con un perfil de proyecto para el Fortalecimiento de capacidades para disminuir la desnutrición crónica de niños menores de 3 años en el área de influencia de la Microrred de Salud Sucre de la Mancomunidad Ccorimayo por un monto de S/3,571,575 y dos ideas de proyecto, uno para el Fortalecimiento de capacidades de los actores locales en la articulación institucional para la lucha contra la desnutrición infantil en la región por un monto de S/9,000,000 y otra idea de proyecto para el Fortalecimiento Institucional del Consejo Regional de Lucha Contra la Pobreza y la Desnutrición Infantil de la Región Ayacucho por un monto de S/296,145.

También se cuenta con una **cartera de proyectos de inversión** sobre: Mejoramiento de la capacidad resolutive de los servicios maternos infantiles del primer nivel de atención en los Establecimientos de Salud de Machente, Rosario, Marintari, Simariva y Nueva Jerusalén de la Microrred Ayna y Red De Salud San Francisco; Mejoramiento de la capacidad resolutive de los servicios materno infantil en los Puestos De Salud Gloria Sol Naciente, Arequipa, Villa Mejorada y Chongos Carmen Pampa de la MicroredSivia, Red San Francisco - DIRESA Ayacucho; Construcción del centro de atención de desarrollo socio emocional y de capacidades para víctimas de violencia familiar y sexual en situación de riesgo del área Metropolitana, Provincia de Huamanga – Ayacucho; Construcción y equipamiento del centro materno infantil de la comunidad de Catalinayocc - Chuschi - Cangallo-Ayacucho; Mejoramiento de las capacidades emprendedoras de las y los jóvenes de 15 a 29 años de la Región Ayacucho.

AVANCES EN EL ÁMBITO POLÍTICO NORMATIVO

- El grueso de la normativa regional vigente acoge una visión protectora de las mujeres y las niñas contra la violencia familiar y sexual, hostigamiento sexual, trata de personas, salud maternoneonatal, es decir, las mujeres y las niñas son consideradas sujetos de protección de la norma y las políticas públicas.
- La Gerencia de Desarrollo Humano tiene como funciones diseñar y monitorear políticas para diferentes grupos poblacionales, entre los que se encuentra la mujer y la niña.
- Destaca la implementación del Proyecto de Inversión Pública para la “Implementación del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Región Ayacucho, lo cual suple, tal vez, la falta de asignación presupuestaria de la Gerencia de Desarrollo Social.

DESAFIOS EN EL ÁMBITO POLÍTICO NORMATIVO

- Implementación de las normas regionales vinculadas a las políticas de igualdad de género, lo cual implica tomar en cuenta: el nivel de conocimiento de dichas normas por parte del personal del Gobierno Regional y el nivel de presupuesto asignado para la implementación de lo dispuesto en dichas normas, esto nos permitiría deducir un nivel de real avance normativo.
- Emisión de normas que se refieran a la promoción de capacidades económicas o políticas, que consideren a las mujeres y niñas como actoras de su propio desarrollo y con capacidad de decisión para plantear cambios en sus vidas propias, priorizando la atención de las necesidades estratégicas de la mujer que promuevan cambios en su posición en la sociedad regional, no sólo mediante la erradicación de toda forma de violencia de género sufridas, sino también en la promoción de la participación política y acceso y control de los recursos económicos.
- Evaluación de la eficiencia de la Gerencia de Desarrollo Social, ya que concentra las funciones sobre las políticas de igualdad de género, y cuenta con diversas funciones y diversas temáticas, lo cual implica una diversificación de tareas al interior de dicha Oficina y la necesidad de contar con personal profesional con diversidad de competencias y conocimientos.
- Elaboración de proyectos de inversión e ideas de proyectos, que no sólo atiendan las necesidades en salud y violencia familiar y sexual de las mujeres y niños/as, sino también que promuevan el acceso y control a recursos económicos, la participación política, el mejoramiento de los niveles educativos.

ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES EN EL ÁMBITO POLÍTICO NORMATIVO

Considerando que el Derecho es parte del sistema de género entendido como un “conjunto de normas, pautas, valores a través de los cuales una sociedad determinada modela la manera en que la sexualidad y la procreación del conjunto social deben ser enmarcados”⁹ y que tiene la capacidad de reproducir y legitimar patrones de género de cada sociedad, consideramos que debería ser también un medio para el cambio estructural de género, en tanto, “los conceptos normativos que se expresan en doctrinas religiosas, científicas, legales, educativas, etc. que afirman unívocamente el significado de lo masculino y femenino. Estos conceptos son la manera en que se manifiestan las representaciones simbólicas”¹⁰.

⁹ Patricia Ruiz Bravo p. 10 En: <http://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/texto-genero-defensoria.pdf>

¹⁰Ibid, p. 9.

Por ello, la normativa y política regional debería atender también inequidades de género que vayan más allá de temas básicos como salud y buscar promover la equidad de géneros en el terreno económico, político y cultural y así estimular un rol más activo e integral de las mujeres en el desarrollo de la región. Por otro lado, es importante que las políticas de género estén orientadas también a los hombres, ya que es imprescindible que éstos asuman nuevos roles en una sociedad más equitativa. Ej. Responsabilidades domésticas y familiares.

Así mismo, es necesario que se evalúe periódicamente el nivel de implementación de las normas y políticas regionales planteadas en relación a los temas de género, estableciendo una relación entre presupuesto asignado para su implementación y nivel de implementación. Para ello, es indispensable la aprobación lineamientos presupuestales que permitan lograr los objetivos que se buscan a través de la dación de las normas. Así mismo, se debe evaluar la ejecución presupuestal ordinaria y los proyectos de inversión pública.

En relación a la Gerencia de Desarrollo Humano, esta instancia tiene como funciones diseñar y monitorear políticas para diferentes grupos poblacionales, entre los que se encuentra la mujer y la niña, esta lógica no asegura la incorporación del enfoque de género porque no necesariamente se analiza el sistema de género imperante en la región o las relaciones de poder entre hombres y mujeres, sino que se enfocan las acciones en la lógica de grupos de mayor vulnerabilidad. Además, implica una diversificación de tareas al interior de dicha Gerencia y la necesidad de contar con personal profesional con diversidad de competencias y conocimientos.

Por ello, se debe evaluar la eficiencia funcional de la Gerencia de Desarrollo Social en la implementación de las políticas de igualdad de género, a fin de tomar medidas para mejorar su funcionamiento o reestructurarlo de ser el caso. Así mismo, fortalecer el Instituto de la Mujer Ayacuchana (IRMA) para que sirva como puente entre la sociedad civil y el gobierno regional, en estos temas.

ÁMBITO TÉCNICO

1. Instrumentos de gestión

El **Plan Estratégico de Desarrollo Regional Concertado 2010-2021**, tiene como misión “conducir la gestión de la región de manera transparente, efectiva y descentralizada, con lineamientos de políticas efectivas para planificar y promover el desarrollo integral sostenible; priorizando la integración vial y la reactivación del aparato productivo, orientada a mejorar la calidad de vida de la población en un marco de identidad cultural, con **igualdad de oportunidades** y uso racional de los recursos en armonía con las políticas nacionales y sectoriales, con la participación de las instituciones públicas, privadas y la sociedad civil”.

El **Plan Estratégico Institucional 2011-2014**, tiene como misión institucional lo dispuesto en la Ley N° 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, que en su Art. 5 establece que: “La misión de los gobiernos regionales es organizar y conducir la gestión pública regional de acuerdo a sus competencias exclusivas, compartidas y delegadas, en el marco de las políticas nacionales y sectoriales, para contribuir al desarrollo integral y sostenible de la región”. Las prioridades de inversión para el logro de la visión regional, establecida por la Alta Dirección del Gobierno Regional son: 1) Salud, nutrición y saneamiento básico, 2) Educación y cultura, 3) Desarrollo agropecuario, 4) Transportes y comunicaciones, 5) Recursos naturales y medio ambiente, 6) Descentralización y gobernabilidad, 7) Turismo y comercio exterior, 8) Desarrollo empresarial. Los objetivos estratégicos regionales para alcanzar la visión regional al 2014 incluyen, entre otros: b) **Reducción de la muerte materna y neonatal**. Los

programas estratégicos regionales se vinculan a temas de salud, nutrición, y saneamiento; educación y cultura; desarrollo agropecuario; transportes y comunicaciones; desarrollo empresarial; turístico y comercio exterior; recursos naturales y medio ambiente; descentralización y gobernabilidad.

El **Plan Regional de Igualdad de Género 2010-2020**, señala como misión “es un instrumento de gestión que orienta y promueve las políticas públicas en el ámbito regional para el desarrollo de las mujeres y la reducción de las brechas de inequidad de género, transversalizando el enfoque de género, interculturalidad, e intergeneracional, en el marco del respecto de los derechos humanos, impulsando el fortalecimiento de capacidades integrales y el ejercicio de la ética y la transparencia”. El PRIO, explícitamente no está articulado al PRDC, sin embargo, se ha identificado un nivel de vinculación lógica entre los objetivos del PRIO y los objetivos del PRDC: el eje de trabajo y empleo del PRIO se vincula al eje N° 4 de Economía, competitividad y empleo del PRDC; el eje de participación política del PRIO se vincula al eje N° 3: Estado y gobernabilidad del PRDC; el eje de salud del PRIO se vincula al eje N° 2 de oportunidades y acceso a servicios públicos; el eje de cultura se vincula al eje N° 2: Oportunidades y acceso a servicios públicos del PRDC.

El **MOF y ROF**, todavía están desactualizados, y no contiene las funciones vinculadas a las funciones transferidas por el MIMP, y específicamente de política de igualdad de género.

2. Mecanismos de coordinación interna

De acuerdo al ROF del Gobierno Regional, el Consejo de Coordinación Regional- CCR, es un órgano consultivo y de coordinación del Gobierno Regional con los Gobiernos Locales y representantes de la sociedad civil (incorporadas por Resolución Ejecutiva Regional N° 099-2012-GRA/PRES). Está integrado por el Presidente del Gobierno Regional, quien lo preside, los Alcaldes Provinciales y los representantes de las organizaciones de la sociedad civil. Actualmente se cuenta con la participación de cuatro Consejeras Regionales, mujeres: Zoila Bellido Jorge, Ida Fernández González y María del Carmen Cuadros González, las cuales integran la Comisión de Desarrollo Humano e Inclusión Social, que tiene como objetivo, la generación de políticas públicas que ayuden a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, con apoyo de las diversas autoridades e instituciones.

3. Recursos humanos y la política laboral¹¹

De las 20 personas que asistieron al taller de análisis institucional sólo una persona declaró tener estudios de Maestría en género. Señalaron que no cuentan con recursos humanos capacitados en enfoque de género y que existe un escaso desarrollo de capacidades en género de los/as especialistas y técnicos/as en el Gobierno Regional. Tampoco tienen conocimiento sobre el Plan de Desarrollo de Capacidades, elaborado en coordinación con Servir y la Secretaría de Gestión Pública, y se desconoce su estado actual. Además, manifestaron la inexistencia de instrumentos de gestión con enfoque de género. Propusieron la capacitación a RR.HH sobre el enfoque de género y el fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos, lo cual requiere de una unidad especial para su identificación e implementación.

¹¹La información se recogió en el Taller de Análisis institucional realizado el 22 y 23 de abril en Ayacucho con un total de 20 participantes, entre autoridades, funcionarios y especialistas.

Sobre la política laboral, los/las participantes señalaron que existe normatividad para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual. Sin embargo, no existen criterios de igualdad de género en la convocatoria, selección contratación, promoción del personal, designación de cargos de decisión y en las plazas profesionales. Las normas que protegen los derechos laborales de mujeres y hombres no se cumplen, no se cuenta con lactario, guardería, ni comedor. No se tiene conocimiento sobre el cumplimiento de la licencia por paternidad. Plantearon como puntos críticos que no se promueve ni promociona el bienestar de los trabajadores, ni el desarrollo humano. Sugirieron aplicar una política laboral más igualitaria en que primen criterios técnicos frente a criterios políticos para las contrataciones. Asimismo, se sugiere establecer estándares mínimos para los cargo de la alta dirección.

AVANCES EN EL ÁMBITO TÉCNICO

- Se cuenta con un PRDC que incorpora la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Se cuenta con un PRIO que hace referencia a la transversalización del enfoque de género como prioridad regional.
- Es importante la participación de mujeres como consejeras integrantes del Consejo de Coordinación Regional.
- Es interesante que el propio personal del Gobierno Regional haya identificado como un problema el bajo nivel de conocimiento sobre género y la necesidad de ser capacitados/as en este tema, este interés manifiesto debería facilitar los proceso de capacitación pero no es el único elemento que podría asegurar el éxito de una capacitación.

DESAFIOS EN EL ÁMBITO TÉCNICO

- Incorporación de la igualdad de género en el Plan Estratégico Institucional 2011-2014, siguiendo la línea del PRDC y el PRIO.
- Articulación de los instrumentos de gestión más importantes de la región con las políticas de igualdad de género.
- Necesidad de conocer si la presencia numérica de mujeres basta para que se respete la participación igualitaria de hombres y mujeres en este espacio de coordinación, puesto que una mujer también podría reproducir discursos que avalen la desigualdad de género. Sería interesante evaluar la participación de las consejeras mujeres en este espacio de coordinación.
- Evaluación del cumplimiento de las normas laborales vinculadas a la conciliación de la vida laboral y personal, como los lactarios, la licencia por paternidad.
- Aplicación de criterios con enfoque de género en la selección, contratación y promoción de personal, a fin de superar la aplicación de criterios políticos.

ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES EN EL ÁMBITO TÉCNICO

Es interesante que el PRDC y el PRIO se hayan elaborado por casi el mismo período de implementación (PDC del 2010-2021 y el PRIO del 2010- 2020), iniciándose en el mismo año 2010. Sin embargo, esta sintonía temporaria no coincide con su articulación temática, teniendo la oportunidad de elaborarlos de manera conjunta y con estrecha articulación.

Otro aspecto para resaltar es el contenido del Plan Estratégico Institucional 2011-2014, llama la atención que el inicio de su período de implementación (2011) fue un año después de la aprobación del PRDC y el PRIO, sin embargo, no incorpora la igualdad de oportunidades como señala el PRDC o la transversalización del enfoque de género prioridad regional, tal como lo señala el PRIO.

Todo lo cual no sólo nos demuestra una desarticulación entre los instrumentos de gestión más importantes de la región, en cuanto a las políticas de igualdad de género, sino la poca coordinación entre las diversas instancias encargadas de la elaboración de cada Plan, así como la poca voluntad política para transversalizar el género en la gestión pública regional.

Así, se recomienda diseñar y ejecutar instrumentos de gestión para la transversalización del enfoque de género, en coordinación con el MIMP, CEPLAN y la Secretaría de Gestión Pública. Articular el PDRC, el PRIO, PEI según el enfoque de género. Coordinar y concertar la asistencia técnica para la identificación de brechas e indicadores de género con el Instituto Nacional de Estadística, así como para la implementación de un sistema de información sobre indicadores de género.

En relación a los recursos humanos, es interesante que el propio personal del Gobierno Regional haya identificado como un problema el bajo nivel de conocimiento sobre género y la necesidad de ser capacitados/as en este tema, este interés manifiesto debería facilitar los proceso de capacitación pero no es el único elemento que podría asegurar el éxito de una capacitación.

Para lograr una institución sensible a los temas de equidad de género, es necesario implementar una estrategia de incidencia política con la Asamblea de Gobiernos Regionales y con las altas autoridades del Gobierno Regional para informar, sensibilizar, sobre la relevancia de la incorporación del enfoque de género y su impacto en las políticas públicas regionales. Así mismo, se debe involucrar a **todo el personal** del Gobierno Regional en estos temas y no sólo a la Gerencia de Desarrollo Social. Para ello es necesario brindar capacitaciones sobre la importancia de la equidad de género para el desarrollo de la sociedad y la transversalización del enfoque de género en la gestión pública, así como difundir permanentemente mensajes sobre estos temas. Es importante también, contar con un plan de comunicación interna que incorpore estos temas y promueva su reflexión y debate.

Respecto a la política laboral, se resalta el alto grado de incumplimiento de las normas laborales vinculadas a la conciliación de la vida laboral y personal, como los lactarios, la licencia por paternidad. Por ello, es necesario evaluar el nivel de cumplimiento de las mismas. Por otro lado, si bien es importante la existencia de una norma para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual, se necesitaría conocer si se han creado mecanismos para facilitar la denuncia de estos casos, el número de casos denunciados y sancionados, a fin de determinar si la norma tiene efectos en la realidad.

Finalmente, a fin de lograr la consolidación de equipos técnicos capacitados en género que puedan asumir el diseño e implementación de políticas públicas con enfoque de género, es importante contratar a personal capacitado en estos temas, eliminando criterios políticos y prevaleciendo criterios técnicos. Así mismo, se debe introducir criterios de equidad de género en los procesos de convocatoria, selección, contratación y promoción del personal. Así mismo, faltaría complementar la información recogida con datos que muestren el número de personal diferenciado por sexo, el tipo de cargo que desempeñan, los salarios que perciben, número de personas promovido diferenciado por sexo.

1. Punto de vista de las autoridades, funcionarios y especialistas frente a la igualdad de género

Mediante la aplicación de una encuesta se recogió la percepción del personal del Gobierno Regional que asistió al taller de análisis institucional.

- **Acerca del enfoque de género y su contribución a la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas públicas, programas y proyectos.** La gran mayoría de los/las encuestados/as respondieron que están de acuerdo con la afirmación “las políticas, programas y proyectos de este Gobierno Regional aunque no lo señalen explícitamente benefician a mujeres y hombres por igual”. La gran mayoría señaló estar en desacuerdo con la afirmación “El Gobierno Regional no debe intervenir en situaciones de hostigamiento sexual que se producen en su interior”. Todos/todas respondieron estar de acuerdo con la afirmación “Las políticas públicas deben contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres”. No hubo mayoría sino las respuestas estaban casi equiparadas respecto a la afirmación “La información desagregada por sexo no es útil para las políticas públicas”.
- **Opinión sobre igualdad de género en la política laboral:** La gran mayoría respondieron estar de acuerdo con la afirmación “cuando en una convocatoria de personal se solicita una secretaria se entiende que pueden postular hombres”. La gran mayoría respondieron estar de acuerdo con la afirmación “considero que una persona del sexo opuesto puede hacer el mismo trabajo que yo realizo en el Gobierno Regional y percibir un salario idéntico al mío”. La gran mayoría respondieron estar en desacuerdo “en los puestos de decisión, los hombres se desempeñan mejor que las mujeres”.
- **La igualdad de género y la evaluación de la gestión pública por resultados y su contribución a la igualdad de género, y el enfoque de género y su impacto en las políticas públicas:** Todos/as respondieron estar de acuerdo con la afirmación “la gestión pública también debe evaluarse por sus resultados en el avance hacia la igualdad de género” y con la afirmación “el enfoque de género es útil para mejorar el impacto de las políticas públicas”.

2. Resistencias y barreras culturales

Las reuniones y grupos de trabajo con los funcionarios/as y técnicos del gobierno regional nos han permitido inferir lo siguiente:

- Poco interés y resistencias en el tema de género, en especial de los Gerentes, quienes resaltan que solo hay que conocer las herramientas que permitan su aplicación en los proyectos.
- Existe una percepción generalizada que los valores y patrones culturales de la región andina no se pueden cambiar tan fácilmente “ni en doscientos años”.
- Para los hombres es difícil abrirse y hablar del tema, mientras que las mujeres, en especial de la GRDS, tiene mayor interés por conocer no solo la parte instrumental del enfoque de género, sino cómo se pueden mejorar las relaciones entre mujeres y hombres y el cambio de actitudes, comportamientos y valores orientados a la igualdad de género.

3. Cultura organizacional

Se cuenta con una normativa sobre el uso de lenguaje inclusivo, pero no se aplica. No se aplican medidas para promover las responsabilidades familiares compartidas. Tampoco, se promueven mensajes que favorece a la igualdad de género. Se manifestó que en la cultura regional e institucional no se valora el tema de género.

AVANCES EN EL ÁMBITO CULTURAL

Es interesante que las personas que respondieron la encuesta durante el Taller de Análisis institucional manifestaron tener una sensibilidad y compromiso con el tema de género, sin embargo, aún muestran resistencias culturales en el tema de género.

DESAFIOS EN EL ÁMBITO CULTURAL

- Identificación de las fuertes resistencias del personal del gobierno regional al tema. Lo cual nos muestra un nivel de incertidumbre en los resultados de algunos tipos de herramientas como las encuestas, en donde posiblemente se responde lo políticamente correcto, y de otro lado, las intervenciones o participaciones de los/las asistentes durante los talleres presenciales en donde se expone la opinión más amplia y sincera de los/las asistentes al taller, demostrándose el poco interés en el tema.
- Emisión de medidas para superar la resistencia sobre todo de hombres miembros del personal de la institución, a fin de evitar una visión estereotipada del concepto de género como un asunto sólo de mujeres y que no tiene relación con el desarrollo social de la región.
- Modificación de la cultura organizacional de la institución, que actualmente muestra una distancia entre la normativa y su aplicación en la realidad, por ejemplo, la norma que dispone el uso del lenguaje inclusivo, la promoción de las responsabilidades familiares compartidas (Ley de licencia por paternidad, Ley de licencia por parentalidad, Ley de licencia por maternidad) y su no aplicación en la práctica cotidiana de la institución.

ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES EN EL ÁMBITO CULTURAL

Es interesante que en el taller de análisis institucional las personas hayan manifestado un importante interés en los temas de género a través de las encuestas, pero en las intervenciones de los/las asistentes durante los talleres presenciales, donde se expone la opinión más amplia y sincera de los/las asistentes se pudo percibir desconocimiento y poco interés en el tema.

Así mismo, las diferentes percepciones entre hombres y mujeres respecto a la posibilidad y necesidad de cambio en las relaciones de género, nos podría mostrar una visión estereotipada del concepto de género como un asunto sólo de mujeres y que no tiene relación con el desarrollo integral de la región.

Por ello, se debe diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna que incluya la sensibilización en temas de género y su importancia no sólo en la gestión pública, sino en la vida pública y privada del personal; promover la producción académica y cultural del personal en temas relacionados a la equidad de género; premiar las buenas prácticas y la promoción de una cultura organizacional favorable a la igualdad de género.

Diseñar e implementar un Plan de Desarrollo de Capacidades para que todo el personal de la institución esté

capacitado para incorporar la transversalización del enfoque de género en el desarrollo de sus funciones, en coordinación con SERVIR, la Secretaría de Descentralización y la Oficina de Recursos Humanos.

Identificar y sancionar actitudes discriminatorias que generan desigualdades entre hombres y mujeres dentro de la institución. Aplicación de pautas para el uso del lenguaje inclusivo en todo documento, comunicación y actividad interna o pública. Así como, real cumplimiento de la normatividad existente relacionadas a un clima laboral más equitativo.

ÁMBITO RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

Se han identificado actores sociales, públicos, privados, de cooperación internacional que de alguna forma se encuentran involucrados en la implementación del PRIO y que podrían ser aliados en las acciones estratégicas planteadas por el Gobierno Regional de Ayacucho. Así tenemos:

- **Actores sector público:** Gobierno Regional (Sector Educación, Salud, Vivienda, Trabajo, Promoción y del Empleo), MCLCP, Ministerio Público, Municipalidades Provinciales y Distritales, Defensoría del Pueblo, Poder Judicial, Policía Nacional del Perú y DEMUNAS
- **Actores sector privado:** UNFPA, PMA, colegios profesionales, Fundación Kola Real
- **ONGs y sociedad civil:** Salud sin Límites, Centro Loyola, Manuela Ramos, Paz y Esperanza, IRMA, HatunWarmi, Sispakuna, WiñayWarmi, IRJA (Instituto Regional de la Juventud Ayacuchana), FEDECMA (Federación Departamental de Clubes de Madres y Mujeres de Ayacucho), RIPAVF (Red Interinstitucional para la prevención y atención de la violencia familiar y sexual)

AVANCES EN EL ÁMBITO RELACIONES INTERINSTITUCIONAL

La Gerencia Regional de Desarrollo Social ha venido coordinando para la implementación del PRIO, con la Defensoría del Pueblo, el MIMP, el INEI, el Instituto Regional de la Mujer Ayacuchana y las municipalidades provinciales; en el ámbito privado: UNFPA, UNICEF, PMA y la Fundación Kola Real, y con las organizaciones de la sociedad civil como, RIPAVFS, y FEDECMA.

En la implementación del Proyecto de Inversión Pública del PRIO, se debe destacar la participación de las 11 municipalidades provinciales en acciones sensibilización y capacitación, así como en la constitución de instancias locales para su mejor implementación

DESAFIOS EN EL ÁMBITO RELACIONES INTERINSTITUCIONAL

- Existen un conjunto de organizaciones como las empresas privadas, organismos internacionales, ONGs, colegios profesionales y las universidades, que aún no han entablado vínculos de coordinación y colaboración con el Gobierno Regional.

- Existe un trabajo coordinado con las organizaciones del sector privado y de la sociedad civil para la fase de planificación del PRIO pero éstas no han sido involucradas en la implementación, monitoreo y evaluación de las políticas de equidad de género.

ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES EN EL ÁMBITO INTERINSTITUCIONAL

Es importante el papel en la región del Instituto Regional de la Mujer Ayacuchana, como espacios de concertación de instituciones del Estado, la sociedad civil y la empresa privada. Por ello, el Gobierno Regional debería aprovechar este espacio para impulsar una agenda de trabajo conjunta con las instituciones que conforman esta instancia.

Se debe buscar alianzas con las empresas privadas y organismos internacionales para promover y sostener espacios de articulación entre la sociedad civil organizada y el gobierno regional, sobre todo en desarrollo de capacidades, monitoreo y vigilancia de las políticas implementadas.

Finalmente, se debe contar con una estrategia de comunicación externa para el trabajo articulado y continuo con las organizaciones de la sociedad civil en temas de equidad de género.

CONCLUSIONES

El Gobierno Regional de Ayacucho, muestra significativos avances en la normatividad generada, referida a la participación social de la mujer, la política de igualdad de oportunidades y de género, la violencia familiar y sexual, la atención a la salud materna y neonatal y el lenguaje inclusivo. Sin embargo, la mayoría de esta normatividad no se aplica, así es que el Plan Estratégico Institucional 2011-2014 no ha incorporado políticas la igualdad de oportunidades como señala el PRDC o la transversalización del enfoque de género prioridad regional, tal como lo señala el PRIO.

Si bien una parte de funcionarios y especialistas manifiestan interés y compromiso con el tema de la equidad de género y además se cuenta con la aprobación del PRIO como proyecto PIP, es aún un desafío fortalecer la voluntad política para incorporar el enfoque de género en el proceso de planificación y gestión de su gobierno. Una evidencia de ello es el escaso o nulo presupuesto asignado a la implementación de políticas que vayan en concordancia con el PRIO y el PRDC.

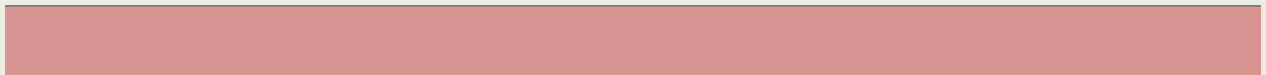
En cuanto a la estructura orgánica funcional en el Gobierno Regional de Ayacucho, existen iniciativas para adecuar la estructura orgánica al nuevo esquema de funciones transferidas, pero no se concreta. Se percibe una cierta desvalorización de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, y como consecuencia del desarrollo social y humano por una predominancia de los proyectos de inversión pública orientados a la obras de infraestructura. No se cuenta con información sobre la asignación presupuestaria de la Gerencia de Desarrollo Social, y su nivel de ejecución.

Por otro lado, cabe destacar la aprobación del Proyecto de Inversión Pública para la implementación del PRIO, aunque los proyectos de inversión y las ideas de proyectos están orientadas básicamente a asistir necesidades en salud y violencia familiar y sexual de las mujeres y niños/as, sin embargo, no se han elaborado proyectos que promuevan el acceso y control a recursos económicos, la participación política, el mejoramiento de los niveles educativos y la promoción cultural.

Se ha desarrollado un proceso de alineamiento de políticas con la participación del CEPLAN, en la elaboración del PRDC y el PEI, en los cuales se ha incorporado la igualdad de oportunidades, pero no se explicita la política de igualdad de género. En los objetivos y lineamientos del PRDC y PRI se hace alusión a la igualdad de oportunidades, como posibilidad de acceso a los servicios de la población. EL MOF y ROF, todavía están desactualizados, y no contiene las funciones vinculadas a las funciones transferidas por el MIMP, y específicamente de política de igualdad de género.

En la medida que no existen especialistas con enfoque de género, para la planificación y gestión de de políticas, planes, proyectos sociales, se ha planteado al MIMP la necesidad de capacitar al personal sobre el enfoque de género con énfasis al personal de planta. En los proyectos de inversión pública, es necesario una mayor capacitación en las fases de identificación como en la formulación.

Finalmente, respecto a la cultura organizacional se muestra una distancia entre la normativa y su aplicación en la realidad, ya que el Gobierno ha dispuesto normas que disponen el uso del lenguaje inclusivo y la promoción de las responsabilidades familiares compartidas (Ley de licencia por paternidad, Ley de licencia por parentalidad, Ley de licencia por maternidad) pero estas no son aplicadas en la práctica cotidiana de la institución.



ANEXOS

ARTÍCULACIÓN DEL PRIO A OTROS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN

PRIO REGIONAL	PRDC	PEI
<p>Se debe señalar que el PRIO, explícitamente no se ha articulado al PRDC, sin embargo se ha identificado un nivel de vinculación entre los objetivos del PRIO y los objetivos del PRDC.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ El eje de trabajo y empleo del PRIO. ✓ El eje de participación política ✓ El eje de salud ✓ El eje de cultura 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ eje N° 4 de Economía, competitividad y empleo del PRDC, tiene como prioridad incrementar los niveles de producción y productividad de las actividades económicas. Y tiene como objetivo específico 1, que la estructura productiva diversificada, competitiva, sostenible y con altos niveles de procesamiento y contenido tecnológico. ✓ se vincula al eje N° 3: Estado y gobernabilidad del PRDC, tiene como prioridad mejorar la participación ciudadana en las decisiones públicas y transparencia de la gestión pública. Tiene el objetivo específico N° 2, de consolidación de la institucionalidad democrática y de la participación política de los ciudadanos en las decisiones públicas. ✓ responde al eje N° 2 de oportunidades y acceso a servicios públicos, tiene como prioridad la reducción de la mortalidad materna y la desnutrición crónica infantil. El objetivo N° 2 es acceso universal a servicios integrales de salud con calidad. ✓ se vincula eje N° 2: Oportunidades y acceso a servicios públicos del PRDC, tiene como lineamiento erradicar el analfabetismo mediante la intervención focalizada, pero no aparece como prioridad ni objetivo específico. 	

ENCUESTA DE OPINIÓN

TEMA	DE ACUERDO	EN DESACUERDO
Las políticas, programas y proyectos de este Gobierno Regional aunque no lo señalen explícitamente, benefician a mujeres y hombres por igual.	14	8
El Gobierno Regional no debe intervenir en situaciones de hostigamiento sexual que se producen en su interior.	3	19
Cuando en una convocatoria de personal se solicita una secretaria, se entiende que pueden postular hombres.	15	7
La información desagregada por sexo no es útil para las políticas públicas.	10	11
Las políticas públicas deben contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.	22	0
Considero que una persona del sexo opuesto puede hacer el mismo trabajo que yo realizo en el Gobierno Regional y percibir un salario idéntico al mío.	21	1
La gestión pública también debe evaluarse por sus resultados en el avance hacia la igualdad de género.	22	0
Cuando en una convocatoria de personal se solicita un ingeniero, se entiende que pueden postular mujeres.	21	1
En los puestos de decisión, los hombres se desempeñan mejor que las mujeres.	4	18
En enfoque de género es útil para mejorar el impacto de las políticas públicas.	22	0

NORMAS REGIONALES EMITIDAS

- Ordenanza Regional N° 006-2005-GRA-CR Crean el Instituto Regional de la Mujer Ayacuchana.
- Ordenanza Regional N° 015-2005-GRA-CR Crear el Consejo Regional del Niño, Niña y Adolescente.
- Ordenanza Regional N° 032-2007-GRA/CR Aprueba la Estrategia Regional denominada “CRECER Wari”
- Ordenanza Regional N° 018-2007-GRA/CA Aprueba el Programa de Gobierno de la Gerencia Regional de Desarrollo Social para el período 2007 – 2010.
- Ordenanza Regional N° 001-2008-GRA-CR Aprueba los lineamientos de políticas, objetivos estratégicos y Metas del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades 2006-2010
- Ordenanza Regional N° 10-2009-GRA/CR Aprueba la Prohibición de la Discriminación en todos sus ámbitos y formas en la jurisdicción del Gobierno Regional de Ayacucho.
- Ordenanza Regional N° 26-2009-GRA/CR Declara de interés regional la prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual.
- Ordenanza Regional N° 27-2009-GRA/CR Ordena institucionalizar la conmemoración del Día Regional de la Mujer Rural.
- Ordenanza Regional N° 28-2009-GRA/CR Ordena priorizar en la agenda del Gobierno Regional el Plan de Prevención y Atención de la Violencia Familiar y Sexual.
- Ordenanza Regional N° 03-2010-GRA/CR Declara de interés regional la implementación de los lineamientos de políticas sobre derechos civiles y políticos de las mujeres.
- Ordenanza Regional N° 019-2010-GRA-CR Aprueba el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género 2010-2020 de la Región Ayacucho.
- Ordenanza Regional N° 27-2010-GRA/CR Crea el SIREPAVFS
- Ordenanza Regional N° 29-2010-GRA/CR Aprueba el “Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer 2010 – 2015”.
- Ordenanza Regional N° 08-2011-GRA/CR Adecua la asignación de funciones de las Gerencias Regionales de Desarrollo Económico y Desarrollo Social.
- Ordenanza Regional N° 0011-2011-GRA/CR Declara como prioridad para el Desarrollo Social la cobertura de identificación y afiliación en el marco del Aseguramiento Universal de Salud.
- Ordenanza Regional N° 17-2011-GRA/CR Aprueba el Plan Estratégico Institucional del Gobierno Regional de Ayacucho 2011-2014.
- Ordenanza Regional N° 0021-2011-GRA/CR Declara como Política Pública Regional, Mejorar la Salud Materno Neonatal.
- Ordenanza Regional N° 0026-2011-GRA/CR
- Derecho que tiene los trabajadores nombrados y contratados.
- Ordenanza Regional N° 029-2011-GRA/CR Aprueba el trabajo concertado entre el Gobierno Regional de Ayacucho y las Direcciones Regionales de Salud y Educación.
- Ordenanza Regional N° 04-2012-GRA/CR Aprueba el Programa de Gobierno de la Gerencia Regional de Desarrollo Social para el período 2011-2014.
- Ordenanza Regional N° 013-2012-GRA/CR Aprueba la implementación de la Ley N° 28950, Ley contra la trata de personas y tráfico ilícito de migrantes y su reglamento.

PUNTOS DE VISTA DE ENTREVISTADOS/AS

Elementos Clave	GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
Recursos humanos	<p><i>No se promueve ni promociona el bienestar de los trabajadores, ni el desarrollo humano.</i></p> <p><i>Capacitación a RR.HH sobre el enfoque de género</i></p> <p><i>No se promueve.</i></p> <p><i>No hay instrumentos con enfoque de género.</i></p> <p><i>No hay una formación de género.</i></p> <p>Proponen:</p> <p><i>Capacitación a RR.HH sobre el enfoque de género</i></p> <p><i>El fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos, requiere de una unidad especial para su identificación e implementación.El fortalecimiento de capacidades de los recursos humanos, requiere de una unidad especial para su identificación e implementación.</i></p>
Política laboral	<p><i>No hay lactario.</i></p> <p><i>No hay guardería.</i></p> <p><i>No hay comedor</i></p> <p><i>No se conoce la norma de hostigamiento sexual.</i></p> <p>Proponen:</p> <p><i>Predominio de criterios técnicos en relación a los criterios políticos para contratar a los funcionarios/as.</i></p> <p><i>Establecer estándares mínimos para cargo de principales autoridades. Presidente y Gerente General.</i></p>
Cultura institucional	<p><i>Normativa sobre el uso de lenguaje inclusivo, pero no se aplica.</i></p> <p><i>No se promueven las responsabilidades familiares compartidas.</i></p> <p><i>La cultura regional e institucional no se valora el tema de género.</i></p>