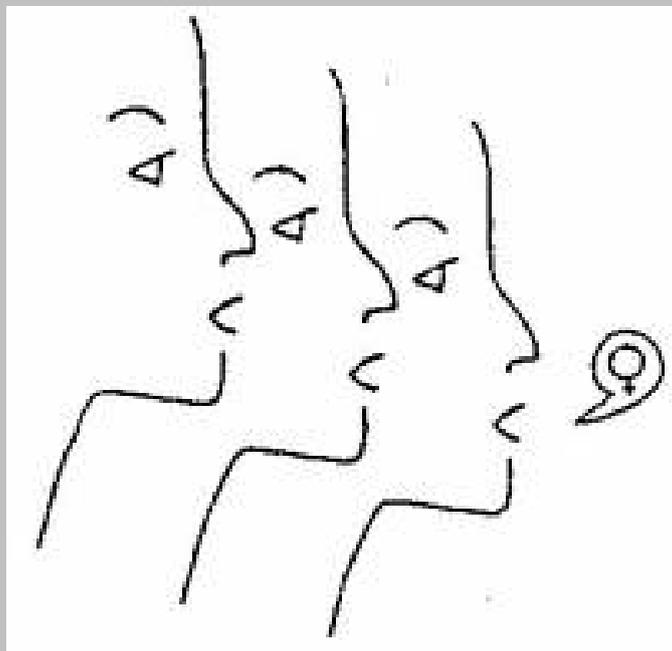


2008

**MIMDES**  
**Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social**  
DGM-DMEIS



**CUOTAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN  
CARGOS DIRECTIVOS DE DECISIÓN POLÍTICA**

**16 de Marzo del 2009**

**Lima- Perú**

**DOCUMENTO PRELIMINAR**

# CUOTAS DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE DECISIÓN POLÍTICA

Elaborado por: Eduardo Espinoza<sup>1</sup>

## PRESENTACIÓN<sup>2</sup>

Tradicionalmente la democracia ha estado asociada a la garantía de participación política de la ciudadanía, ya sea vía la Democracia directa o pura<sup>3</sup> o la Democracia representativa o indirecta<sup>4</sup> y de sus expresiones como el voto, el referéndum, el plebiscito, la iniciativa popular y la revocatoria<sup>5</sup>. Dichos mecanismos han resultado ser insuficientes en los procesos democráticos modernos, cuyas exigencias han motivado una ampliación del contenido y expresiones de la democracia y por ende de la participación.

La participación política como componente clave de la democracia tiene tres manifestaciones sustanciales:

- El derecho a votar y a ser elegido o elegida,
- El derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos públicos, y
- El derecho a tener acceso a la función pública.

### MANIFESTACIONES DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA



<sup>1</sup> Sociólogo, Magíster en Políticas Sociales con mención en género, población y desarrollo. UNMSM.

<sup>2</sup> Una parte importante relacionada con aspectos teórico-normativos ha sido tomada del documento PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS PÚBLICOS DE CONFIANZA Y DE ALTO NIVEL DECISORIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, elaborado para la DGM-MIMDES por la Dra. Silvia Loli Espinoza, 09/2008.

<sup>3</sup> Cuando la soberanía, que reside en el pueblo, es ejercida inmediatamente por él, sin necesidad de elegir representantes que los gobiernen.

<sup>4</sup> El pueblo es gobernado por medio de representantes elegidos por él mismo.

<sup>5</sup> Según Giovanni Sartori, el hecho de que se añadan algunas instituciones de democracia directa, como el referéndum o plebiscito, no obsta para que nuestras democracias sean indirectas y gobernadas por representantes. El poder se transmite por medio de mecanismos representativos.

La democracia no es una característica estática cuya existencia deriva de un solo acto o situación, como la existencia de procesos de elecciones de autoridades, es más bien un atributo de las sociedades ligado a la existencia de mecanismos, procedimientos e instituciones que garantizan la ciudadanía real a través de la participación.

En un país como el Perú, marcado por diversas formas de exclusión social, económica y cultural, donde el tejido social opera a través de marcadas pautas de discriminación sexual y de género, el reto de fortalecer la democracia pasa también por diseñar e implementar políticas de diferenciación para la igualdad, también conocidas como mecanismos de acción afirmativa, debiendo desarrollarse normas, criterios, procedimientos y planes específicos de promoción de la participación de los grupos excluidos o postergados.

El Instituto Interamericano de Derechos Humanos, ha definido el derecho a la participación política y el acceso a cargos públicos como: *“la facultad en virtud de la cual los ciudadanos intervienen en forma directa o indirecta en la formación del gobierno del Estado”*<sup>6</sup>.

Nótese que esta definición incluye al acceso a los cargos públicos entre los derechos de participación de la ciudadanía, dado que a partir de ellos se gobierna al Estado. En suma, los derechos – y por ende las responsabilidades públicas- relacionadas con la participación ciudadana, deben alcanzar su realización tanto en los cargos de elección como también en los cargos a los que se accede por designación, debiendo normarse en ambos casos el modo como el Estado garantizará el ejercicio pleno de ese derecho en un marco de igualdad y no discriminación.

El Estado peruano ha desarrollado un marco normativo sobre cuotas de participación política de la mujer a diversos niveles, estando pendiente el marco normativo interno sobre cuotas en los cargos públicos de confianza y de alto nivel decisorio, a pesar de ser una obligación asumida a nivel internacional.

En efecto, las obligaciones del Estado no se limitan a la promulgación de una ley o a la aprobación de una política, requiere monitorear e invertir recursos públicos para obtener los resultados de participación política esperados. De no ser así, constituye su responsabilidad realizar las modificaciones necesarias orientadas a una mejor garantía del derecho a la participación política.

En la medida que los derechos humanos son progresivos, el marco de protección nacional debe ir mejorando, ampliándose las normas y los mecanismos que permitan que el derecho a la participación política se garantice cada vez con mayor amplitud.

En el caso del Perú ello supone pasar de una legislación sobre cuotas de género para los cargos de elección popular a mecanismos que garanticen paridad, es decir, igualdad y no discriminación. También supone comenzar a diseñar e implementar normas para garantizar cuotas de género en los puestos de decisión del Poder Ejecutivo y otros poderes públicos.

---

<sup>6</sup> INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS: *Diccionario Electoral* Tomo I, San José, C.R., 2000, p.170

## Obligaciones del Estado frente al derecho a la participación política

<b>Obligación de respeto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado reconoce EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA como un derecho humano y se compromete a no violar este derecho. Se abstiene de realizar o ejecutar acciones que afecten el pleno disfrute de este derecho en todas sus expresiones.</li></ul>
<b>Obligación de protección</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado se compromete a impedir que terceros violen el derecho la participación política en todas sus expresiones, dictando las leyes, Reglamentos y otras normas, incluyendo mecanismos coercitivos y sanciones.</li></ul>
<b>Obligación de cumplimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado formula políticas para el acceso de los ciudadanos y ciudadanas al derecho a la participación política en todas sus expresiones.</li></ul>
<b>No discriminar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado garantizará el derecho a la participación política sin discriminación directa ni indirecta (discriminación por resultado). Incluyendo el establecimiento de medidas de acción afirmativa.</li></ul>
<b>Asignar el Máximo de recursos disponibles</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado debe demostrar que esta haciendo uso del máximo de recursos disponibles para garantizar el acceso al derecho a la participación política en todas sus expresiones, invirtiendo recursos públicos para promoverlo.</li></ul>
<b>Logro progresivo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El Estado debe demostrar a través de indicadores que esta desarrollando políticas y obteniendo acceso progresivo (sin retrocesos) del disfrute del derecho a la participación política</li></ul>

## CAPÍTULO I

## **MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL: TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS Y COMPROMISOS INTERNACIONALES ASUMIDOS POR EL ESTADO PERUANO**

Existe un marco normativo internacional que obliga al Estado peruano a desarrollar normas, procedimientos y mecanismos para garantizar el derecho a la participación política en su expresión de participación en los cargos de decisión pública que no son fruto de elección popular.

A continuación se exponen las normas internacionales ratificadas por el Estado peruano que sustentan la propuesta de establecer cuotas de participación para la mujer en los cargos públicos de confianza y de alto nivel decisorio.

Se incluyen Tratados internacionales ratificados por el Estado Peruano, pero también compromisos asumidos en el marco de las Conferencias internacionales y regionales relacionadas con el avance de la mujer, los mismos que, de acuerdo al Artículo 5 de la Ley No. 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, son el marco de referencia obligatorio cuando de normar sobre el derecho a la igualdad.

### **Artículo 5°.- De los lineamientos del Poder Legislativo**

*Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Legislativo los siguientes:*

a) *Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado Peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.*

Como vemos, el Art. 5 de la LIO señala que es responsabilidad del Legislativo aprobar normas para garantizar la igualdad en la esfera de los derechos políticos, teniendo como marco obligatorio no sólo los tratados internacionales sino también los compromisos internacionales, que no siendo jurídicamente vinculantes, en este caso y por Ley del Estado Peruano, adquieren carácter de referente obligatorio.

**1.1 Convención sobre los Derechos Políticos de la mujer**, ratificada por el Estado peruano el 1 de julio de 1975.

*Artículo III.- Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.*

**1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)**

Este Tratado es el marco normativo global los derechos civiles y políticos, que parten del derecho a la igualdad como norma eje de todo el sistema de Derechos Humanos moderno. La igualdad y la no discriminación son

derechos humanos pero también principios jurídicos de carácter universal, siendo la garantía de estos derechos intrínseca al cumplimiento de todos los demás derechos humanos. Por ejemplo, la legislación sobre cuotas de género versa sobre el derecho a la participación política, pero busca la vigencia no sólo de éste derecho sino también del derecho a la igualdad y a la no discriminación por sexo, que son su sustento jurídico integral.

**Artículo 25.-** *Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:*

c) *Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.*

**Artículo 26.-** *Toda persona tiene derecho a igual protección de la ley, sin discriminación.*

Este tratado desarrolla el acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad y no diferencia cargos de elección popular de cargos que tienen otro sistema de elección (designación), por lo que se trata de un derecho que incluye ambos supuestos.

De acuerdo con el Comité de Derechos Humanos (Observación General N° 18, encargado de supervisar el cumplimiento de este Tratado, la concreción del derecho a la igualdad exige en ocasiones la adopción de medidas de acción afirmativa por parte de los Estados:

*“(..) El principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones especiales para poner remedio a esa situación. Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferencia”.<sup>7</sup>*

Las medidas positivas son una opción necesaria tratándose de la garantía del derecho a la participación política en todas sus expresiones, incluyéndose el acceso a puestos de decisión no sujetos a la elección popular.

### **1.3 Convención Americana sobre Derechos Humanos:**

Este tratado regional tiene disposiciones específicas relacionadas con el acceso a la función pública, que concretan el derecho a la participación sin discriminación:

---

<sup>7</sup> Observación General N° 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación, 37° período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 168 (1989) párrafo 10. Véanse además la Observación General N° 4, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, Artículo 3 - Derecho igual de hombres y mujeres en el goce de todos los derechos civiles y políticos, 13° período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 141 (1981), párrafo 2; y la Observación General N° 28 Comentarios generales adoptados por el Comité de Derechos Humanos, Artículo 3 - La igualdad de derechos entre hombres y mujeres, 68° período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 at 207 (2000), párrafo 3.

**Artículo 23.- Numeral 1.** Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:

a. (.....) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.(...)

**Artículo 24.-** Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

#### **1.4 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>8</sup>**

Esta Convención, compromete al Estado Peruano a adoptar medidas para acelerar la igualdad de facto tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, mediante:

*“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer (...)” (Artículo 4, inciso 1).*

También obliga al Estado Peruano a garantizar el derecho a la participación de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres:

*“participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.” (Artículo 7, inciso b).*

El Comité de Vigilancia de este tratado ha señalado la necesidad de que los Estados adopten medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y el empleo<sup>9</sup>. Asimismo, ha instado a los Estados Partes a adoptar las medidas necesarias para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, las oportunidades de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en las actividades de las organizaciones internacionales<sup>10</sup>.

En esa misma línea se ha pronunciado respecto de la participación política ampliamente señalando que:

➤ *“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a: b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;”<sup>11</sup>*

<sup>8</sup> Suscrita por el Estado peruano (23/07/1981), ratificada por Resolución Legislativa 23432 (5/06/1982).

<sup>9</sup> RECOMENDACIÓN GENERAL N° 5 (Séptimo período de sesiones, 1988) sobre las Medidas especiales temporales

<sup>10</sup> RECOMENDACIÓN GENERAL N° 8 (Séptimo período de sesiones, 1988) sobre representación de las mujeres

<sup>11</sup> Recomendación General No. 23 del Comité CEDAW sobre Vida política y pública (16° período de sesiones de 03/01/1997).

- “Los Estados Partes también deben asegurar que se nombren mujeres en órganos de asesoramiento gubernamental, en igualdad de condiciones con el hombre”(.)<sup>12</sup>
- “El examen de los informes de los Estados Partes pone de manifiesto que la mujer está excluida del desempeño de altos cargos en el gobierno, la administración pública, la judicatura y los sistemas judiciales. Pocas veces se nombra a mujeres para desempeñar estos cargos superiores o de influencia (...)”**Los Estados Partes también deben asegurar que se nombren mujeres en órganos de asesoramiento gubernamental, en igualdad de condiciones con el hombre**<sup>13</sup>
- “Los Estados Partes deben idear y ejecutar medidas temporales especiales para garantizar la igualdad de representación de las mujeres en todas las esferas que abarcan los artículos 7 y 8<sup>14</sup>”.
- “Las medidas en virtud del párrafo b) del artículo 7 incluyen las que están destinadas a asegurar: b) Su goce efectivo de la igualdad de derechos a ocupar cargos públicos”<sup>15</sup>.

El Comité Cedaw ha emitido también observaciones y recomendaciones relacionadas con la participación política de la mujer contenida en los Informes periódicos presentados por el Estado Peruano, que reseñamos a continuación

- *El Comité recomienda al Gobierno que tome medidas que contribuyan a impulsar el acceso de la mujer a cargos de dirección y especialmente de toma de decisiones*<sup>16</sup>

*(t) El Comité recomienda que se adopten estrategias dirigidas a lograr un aumento del número de mujeres que intervienen en la adopción de decisiones a todos los niveles, incluyendo a través de la adopción de medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el artículo 4.1 de la Convención, y que se refuercen las actividades encaminadas a promover a mujeres a cargos de dirección tanto en el sector público como en el privado, con programas de capacitación especiales y campañas de sensibilización sobre la importancia de la participación de la mujer en la planificación del desarrollo y la toma de decisiones.*<sup>17</sup>

16. *El Comité observa con preocupación que la información facilitada en el informe indica que se desconoce la diferencia entre las medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto o sustantiva entre el hombre y la mujer mencionadas en el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y las políticas sociales de carácter general adoptadas para aplicar la Convención. **El Comité observa además con preocupación que, si bien se han adoptado medidas para aumentar la participación política de la mujer, las mujeres están infrarrepresentadas en otras instituciones públicas, como la***

<sup>12</sup> Párrafo 23 de la Recomendación General No. 23 del Comité CEDAW sobre Vida política y pública (16º período de sesiones de 03/01/1997).

<sup>13</sup> Párrafo 30 de la Recomendación General No. 23 del Comité CEDAW sobre Vida política y pública (16º período de sesiones de 03/01/1997).

<sup>14</sup> Párrafo 43 de la Recomendación General No. 23 del Comité CEDAW sobre Vida política y pública (16º período de sesiones de 03/01/1997).

<sup>15</sup> Párrafo 46 de la Recomendación General No. 23 del Comité CEDAW sobre Vida política y pública (16º período de sesiones de 03/01/1997).

<sup>16</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer: Perú 08/07/98 al tercero y cuarto Informes periódicos del Estado peruano

<sup>17</sup> *Examen de Quinto informe periódico del Estado Peruano.* El Comité examinó el quinto informe periódico del Perú (CEDAW/C/PER/5) en sus sesiones 583 y 584, celebradas el 15 de agosto de 2002.

**administración pública y el poder judicial, y a nivel local y municipal**<sup>18</sup>.

17. El Comité recomienda al Estado Parte que adopte medidas concretas, incluidas medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la recomendación general 25, en todos los sectores, a fin de acelerar la realización práctica de la igualdad de facto entre la mujer y el hombre. Asimismo, alienta al Estado Parte a que divulgue la finalidad de las medidas especiales de carácter temporal, que se explica en la recomendación general 25 del Comité. El Comité insta al Estado Parte **a que ponga en marcha un plan estratégico de medidas que apunten a aumentar el número de mujeres que ocupan cargos públicos, en particular en la administración pública, el poder judicial y a nivel local o municipal, incluidos plazos y objetivos definidos.** El Comité recomienda además que se lleven a cabo actividades de concienciación sobre la importancia que tiene para el conjunto de la sociedad la participación de la mujer en la adopción de decisiones.<sup>19</sup>

### **1.5 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.**

En el Sistema interamericano, la Convención Belem Do Pará, contiene también dispositivos específicos relativos a la participación política de la mujer y sobre la igualdad en el acceso a la función pública:

**Artículo 4º:** Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

**Inciso j).** El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

## **2 COMPROMISOS INTERNACIONALES DEL ESTADO PERUANO**

### ***2.1 Plataforma de Acción de Beijing y Programa de Acción Regional para las mujeres de América latina y el Caribe 1995-2001***<sup>20</sup>

Contiene objetivos estratégicos y las medidas que deben asumir los Estados en torno a la promoción de la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones entre sus párrafos 181 y 195. Previamente el Perú había aprobado el Programa de Acción Regional para las mujeres de América latina y el Caribe 1995-2001, impulsado por la CEPAL. Con el fin de monitorear el avance en su cumplimiento, la CEPAL diseñó Indicadores de Género<sup>21</sup>, que son una importante referencia para ver la situación de los países.

A continuación presentamos los indicadores correspondientes a dos de los principales núcleos de preocupación abordados en estas Conferencias: el

<sup>18</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Sexto Informe Periódico del Estado peruano.

<sup>19</sup> Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Sexto Informe Periódico del Estado peruano

<sup>20</sup> Fue adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en septiembre de 1995

<sup>21</sup> Indicadores de Género para el seguimiento del Programa de Acción regional para las mujeres de América latina y el Caribe 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL. Naciones Unidas, Santiago de Chile 1999.

relativo a la mejora de la situación de las mujeres en la esfera laboral y el relacionado con la participación política, en ambos casos, como se observa existen indicadores que se relacionan con los puestos de dirección no sólo en las instituciones públicas sino también en las privadas:

6.4 “Eliminar la segregación en las ocupaciones, especialmente promoviendo una participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en los puestos de dirección”

Plataforma de Acción de Beijing: párrafo 178g  
Programa de Acción Regional: objetivo estratégico II.3

Las medidas pueden ser muy variadas y se propone tener un indicador de seguimiento a los resultados esperados, sean consecuencia de las acciones (si se han hecho) o también de otros factores.

El objetivo es avanzar hacia una concentración mayor de mujeres en puestos de dirección y trabajos especializados, medida estadísticamente.

#### 6.4.1 INDICADOR DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN TRABAJOS ESPECIALIZADOS Y EN PUESTOS DE DIRECCIÓN

**Proporción de mujeres en las ocupaciones de los códigos 1 y 2 de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 1988 o equivalentes.**

*Fuente: Censos de población y encuestas de hogares.*

Código 1: miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo en la administración pública y de empresas.

### 7 LA MUJER EN EL EJERCICIO DEL PODER Y LA ADOPCIÓN DE DECISIONES

Plataforma de Acción de Beijing: objetivo estratégico G  
Programa de Acción Regional: área IV  
Cumbre de las Américas: línea estratégica IV, iniciativa 22

7.1 “Difundir anualmente datos sobre el número de mujeres y hombres empleados en diversos niveles en los gobiernos (...), establecer (...) mecanismos que permitan vigilar los progresos realizados en esa esfera (...), y promover y garantizar que las organizaciones que reciban financiación pública adopten políticas y prácticas no discriminatorias”

Plataforma de Acción de Beijing: párrafos 187 a 189, 190e y h  
Programa de Acción Regional: objetivo estratégico IV.1

### 7.1.1

#### INDICADOR DE PRÁCTICA NO DISCRIMINATORIA POR GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO COMO EMPLEADOR

**Proporción de mujeres en los grados o cargos más altos del sector público respecto de la dotación de ambos sexos en esos cargos, menos la proporción total de mujeres respecto a la dotación de ambos sexos en el sector público.**

*Fuente: Contraloría, ministerios de hacienda o similares, secretarías de gobierno.*

Es necesario definir lo que se entiende por grados o cargos más altos en los diversos países. La recomendación es que el corte se haga de manera que aproximadamente el 10% de los funcionarios de ambos sexos estén en esos grados superiores.

Cuando no hay discriminación de género en términos de jerarquías, el indicador vale 0. Cuando la hay, el indicador es negativo, lo que señala que hay una proporción mayor de mujeres en los grados o cargos medios y bajos, y menor en los grados o cargos más altos.

## 2.2 Objetivos de desarrollo del milenio 2000

En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2000, todos los estados miembros, incluido el Perú, se comprometieron conjuntamente a realizar acciones para avanzar en las sendas de la paz y el desarrollo humano. La Declaración del Milenio, derivó en la aprobación de 8 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), uno de los cuales se relaciona con la igualdad de género:

El “Tercer objetivo (ODM 3): *Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer*”.

Este objetivo incluye una meta de incremento de la participación política de las mujeres en los parlamentos nacionales

## 2.3 El Consenso de Quito

Fue Aprobado en el marco de la X Conferencia Regional de la Mujer de la CEPAL, celebrada del 6 al 9 de agosto del 2007 en la ciudad de Quito<sup>22</sup>. Entre los compromisos y acuerdos adoptados destacamos los siguientes:

- i) Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos;
- ii) Adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, **incluidas las reformas legislativas necesarias** y las asignaciones presupuestarias, **para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos** y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas

<sup>22</sup> CEPAL: Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007. DSC/1 - 9 de agosto de 2007 - ORIGINAL: ESPAÑOL.

viii) *Desarrollar políticas electorales de carácter permanente que conduzcan a los partidos políticos a incorporar las agendas de las mujeres en su diversidad, el enfoque de género en sus contenidos, acciones y estatutos y la participación igualitaria, el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres, con el fin de **consolidar la paridad de género como política de Estado;***

El Estado peruano deberá rendir cuentas de los avances sobre el cumplimiento de estos compromisos, por lo que es necesario considerarlos para la formulación de propuestas como la de las cuotas señala que los países miembros acuerdan “adoptar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias y las asignaciones presupuestarias para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos”, dos de estas medidas de acción afirmativa o discriminación positiva son la cuota de género y la alternancia de género en la ubicación de los puestos de candidatura.

Resalta de modo especial el compromiso de consolidar la paridad como política del Estado.

### **3 MARCO LEGAL NACIONAL**

- **Ley N° 26859, Ley General de Elecciones**, incorporó a la legislación nacional la cuota mínima de participación de mujeres o varones en las listas de candidatos al Congreso de la República, ascendente a un 25% posteriormente incrementada a 30% con la Ley N° 27387.
- **Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales**, incorporó la cuota de género de 30% en las listas de candidatos a los Consejos Regionales, un mínimo de 20% para jóvenes y de un 15% de representantes de comunidades nativas y pueblos originarios de cada región donde existan, conforme lo determine el Jurado Nacional de Elecciones, de esta manera se incorporó el sistema de cuotas para favorecer a miembros de las comunidades indígenas en los lugares en los que éstos, teniendo una importante presencia, por lo general no eran incluidos en las listas de candidatos a los cargos de elección popular.
- **Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales**. Estableció la cuota de género en 25% para las listas de candidatos a regidores, porcentaje que sería incrementado a 30% por la Ley 27734. Asimismo y al igual que para los gobiernos regionales, dispuso la obligatoriedad de un mínimo de 20% para jóvenes y de 15% de representantes de comunidades nativas y pueblos originarios en las provincias donde lo determine el Jurado Nacional de Elecciones.

Asimismo establece la cuota del 20% de ciudadanas y ciudadanos jóvenes menores de 29 años en las listas de candidatos a los gobiernos municipales.

- **Ley 28607**, publicada el 4 de octubre del 2005 **modifica el artículo 191 de la Constitución Política del Perú de 1993**, elevando a rango constitucional el sistema de cuotas de género y de comunidades nativas y pueblos originarios para los consejos regionales y municipales.

*“La ley establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género, comunidades campesinas y nativas, y pueblos originarios en los Consejos Regionales. Igual tratamiento se aplica para los Concejos Municipales”.*

- La **Ley de Partidos Políticos, Ley No. 28094, de noviembre de 2003** estableció el sistema de cuotas de género del 30% tanto para las listas de candidatos para cargos de dirección de los partidos políticos como para cargos de elección popular.

Estos dispositivos han tenido importante impacto en el aumento de la participación de la mujer en cargos de elección. Sin embargo no han dejado de señalarse importantes limitaciones, a la luz de los resultados de la últimas elecciones del 2006.

En su Informe N° 112<sup>23</sup>, la Defensoría del Pueblo propone la incorporación de modificaciones al sistema electoral encaminadas a reglamentar la aplicación de la cuota de género de modo que las candidatas puedan acceder a mejores posiciones dentro de las listas. El Informe señaló que el 80% de candidatas estaban ubicadas en posiciones con escasas posibilidades de elección y solamente el 4% de mujeres ubicadas en el tercio inferior de las listas fueron elegidas a los concejos municipales provinciales.

- **La Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** de marzo del 2007, establece 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.

Asimismo, establece que es rol del Estado promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias, incluso las de acción positiva de carácter temporal encaminadas a erradicar todas las formas de discriminación. A continuación sus disposiciones relacionadas con el tema que nos ocupa:

#### **Artículo 2°.- Del concepto de discriminación**

*Para los efectos de la presente Ley, se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social cultural o en cualquier otra, en concordancia con lo establecido en la Constitución Política del Perú y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Peruano*

#### **Artículo 4°.- Del rol del Estado**

*Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley:*

1. *Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan*

---

<sup>23</sup> Informe Defensorial N° 122, “La cuota de género en el Perú: supervisión de las elecciones regionales y municipales 2006”.

*remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación.*

*2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias.*

### **Artículo 6°.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales**

*El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos:*

*a. Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático.*

### **Artículo 9°.- Del cumplimiento de las disposiciones de la Ley**

*Para el cumplimiento de la presente Ley:*

*a. El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social es el ente rector, encargado de la igualdad de oportunidades para la mujer; en tal sentido, es el responsable de coordinar y vigilar la aplicación de la presente Ley por parte de las entidades del sector público y privado, en los ámbitos nacional, regional y local.*

*b. La Presidencia del Consejo de Ministros sustenta ante el Pleno del Congreso de la República, anualmente, en el marco de la celebración del “Día Internacional de la Mujer”, los avances en el cumplimiento de la presente Ley.*

*c. La presidencia de los gobiernos regionales incluirá los avances del cumplimiento de la presente Ley, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.*

### **Artículo 10°.- Del cumplimiento de la Ley**

*Los funcionarios o servidores públicos deben cumplir con lo dispuesto en la presente Ley, bajo responsabilidad.*

Otras disposiciones relacionadas estrechamente con el tema que nos ocupan son:

- **Decreto Legislativo 1023, que crea la autoridad nacional del Servicio civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;** la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, adscrito a la presidencia del Consejo de ministros, tiene, entre otras, las funciones de planificar y formular las políticas nacionales del sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación y relaciones humanas en el servicio civil<sup>24</sup>. Destacamos las siguientes potestades que pueden relacionarse con la propuesta de establecer cuotas:

---

<sup>24</sup> Se entiende por servicio civil, el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

- Potestad normativa: dicta en el ámbito de su competencia normas técnicas, directivas de alcance nacional y otras normas referidas a la gestión de los recursos humanos del estado.
- Potestad Supervisora: destinada al seguimiento a las acciones de las entidades públicas.
- Potestad Sancionadora: en caso de incumplimiento de las obligaciones previstas en el sistema.

Es importante resaltar también la creación del Registro Nacional de Personal del Servicio Civil, por la que todas las entidades sujetas al Sistema están obligadas a actualizar la información correspondiente al personal de su entidad.

- **Decreto Legislativo 1024 que crea y regula el cuerpo de Gerentes Públicos**; La Autoridad Nacional del Servicio Civil fijara el número y establecerá los perfiles de los profesionales a ser reclutados en cada oportunidad, tomando en consideración las necesidades del sector. Establece las condiciones para postular, determinara los cargos de destino. La norma establece las obligaciones de los Gerentes públicos, la política de remuneración, se formulara su reglamento. En este escenario es posible debatir el modo como las cuotas podrían también incorporarse.
- **Decreto Legislativo 1025 ,que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público.**
- **Decreto Legislativo 1026**, que establece un régimen especial facultativo para los gobiernos regionales y locales que deseen implementar procesos de modernización institucional integral.
  - **Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado** (Ley N° 27658) declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.
- **Ley N° 29158, Aprueba la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. 20/12/2007 modificada por Ley N° 29209**, que Modifica el Artículo 24.1° de la LOPE. (08/04/2008). De este importante dispositivo destacamos el principio de inclusión y equidad que atraviesan el quehacer del Poder Ejecutivo establecido en el Art. III, del modo siguiente:

**“Artículo III.- Principio de Inclusión y Equidad**

*El Poder Ejecutivo afirma los derechos fundamentales de las personas y el ejercicio de sus responsabilidades, procurando:*

1. **Inclusión**: *la gestión promueve la incorporación económica, social, política y cultural de los grupos sociales excluidos y vulnerables, y de las personas con discapacidad de cualquier tipo que limita su desempeño y participación activa en la sociedad”.*
1. **Equidad**: *la gestión promueve la igualdad de todas las personas en el acceso a las oportunidades y beneficios que se derivan de la prestación de servicios públicos y de la actividad pública en general.*

Asimismo, destaca la importancia otorgada a las políticas nacionales, sus características, así como los responsables de su cumplimiento. Recordemos que el país cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades vigente que es una política del Estado.

## **Capítulo II**

### **Competencias del Poder Ejecutivo**

*Artículo 4.- Competencias exclusivas del Poder Ejecutivo El Poder Ejecutivo tiene las siguientes competencias exclusivas:*

1. *Diseñar y supervisar políticas nacionales y sectoriales, las cuales son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades del Estado en todos los niveles de gobierno.*

*Las políticas nacionales definen los objetivos prioritarios, los lineamientos, los contenidos principales de las políticas públicas, los estándares nacionales de cumplimiento y la provisión de servicios que deben ser alcanzados y supervisados para asegurar el normal desarrollo de las actividades públicas y privadas. Las políticas nacionales conforman la política general de gobierno.*

*Política sectorial es el subconjunto de políticas nacionales que afecta una actividad económica y social específica pública o privada.*

*Las políticas nacionales y sectoriales consideran los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales y locales, concordando con el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Para su formulación el Poder Ejecutivo establece mecanismos de coordinación con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades, según requiera o corresponda a la naturaleza de cada política.*

*El cumplimiento de las políticas nacionales y sectoriales del Estado es de responsabilidad de las autoridades del Gobierno Nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales.*

*Las políticas nacionales y sectoriales se aprueban por decreto supremo, con el voto del Consejo de Ministros.*

*La LOPE establece también las competencias y funciones del Presidente del Consejo de Ministros, incluyendo la responsabilidad de informar al Congreso de la república en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, reafirma lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres:*

#### **Artículo 19.- Competencias o funciones del Presidente del Consejo de Ministros**

*Al Presidente del Consejo de Ministros, además de las funciones señaladas en la Constitución Política del Perú, le corresponde:*

12. *Informar anualmente al Congreso de la República sobre los avances en el cumplimiento del Plan Nacional de Acción por la Infancia, de la Ley de Igualdad de Oportunidades, el Plan Nacional de Derechos Humanos y otros de acuerdo a Ley.*

*Finalmente en las disposiciones complementarias la LOPE especifica lo que se entenderá como Igualdad de Oportunidades:*

#### **Disposiciones Complementarias de la LOPE**

##### **QUINTA.- Expresión de Igualdad de Oportunidades:**

*Entiéndase que las menciones hechas en la presente Ley, referidas a personas titulares de funciones y responsabilidades en el Poder Ejecutivo, no hacen discriminación alguna entre hombres y mujeres, en concordancia con lo establecido en el artículo 4º inciso c) de la Ley 28983 “Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.*

- **Decreto Supremo N° 027-2007-PCM**- Define las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional,

#### **Artículo 1º.- Definición de Políticas Nacionales**

*Se entiende por política nacional, toda norma que con ese nombre emite el Poder Ejecutivo en su calidad de ente rector, con el propósito de definir objetivos prioritarios, lineamientos y contenidos principales de política pública así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisión que deben ser alcanzados para asegurar una adecuada prestación de los servicios y el normal desarrollo de las actividades privadas.*

*Establece 12 políticas de Estado de obligatorio cumplimiento siendo una de ellas la promoción del acceso de las mujeres a las instancias de poder y de toma de decisiones en la administración pública*

#### **Artículo 2º.- De las Políticas Nacionales**

*Además del cumplimiento de sus políticas y acciones sectoriales, constituyen Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional, las siguientes:*

##### **2. EN MATERIA DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES**

*2.1 Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.*

*2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.*

*2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.*

*La supervisión del cumplimiento de estas políticas corresponde al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.*

#### **Artículo 3º.- Metas y Evaluación Semestral del cumplimiento de las Políticas Nacionales y Sectoriales**

*Mediante Resolución Ministerial del sector respectivo, que deberá ser aprobada dentro de los primeros quince días del mes de enero de cada año, los Ministerios publicarán las metas concretas y los indicadores de desempeño para evaluar semestralmente el cumplimiento de las Políticas Nacionales y Sectoriales de su competencia. Dichas metas deben corresponder a los programas multianuales y a sus estrategias de inversión y gasto social asociadas, conforme a lo establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con los demás Ministerios.*

## **4 POLÍTICAS NACIONALES**

- **Acuerdo Nacional: Décimo Primera Política de Estado Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación.** El segundo objetivo indica que el Estado “fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil”, y como indicador para este objetivo se prevé el “porcentaje de mujeres que participan en cargos de toma de decisiones a nivel político y social”

- **Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2003-2010**

Establece entre sus acciones estratégicas la de ejecutar acciones afirmativas para la participación equitativa de mujeres y varones en los distintos niveles de tomas de decisión de los gobiernos regionales y locales entre otros. Señala en su 5 Lineamiento lo siguiente:

*“Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles y políticos de las mujeres y el acceso equitativo a instancias de poder y toma de decisiones”*

## **5. LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **5.1 Colombia**

Con la idea de no hacer ilusoria la participación de la mujer en los puestos gubernamentales del Estado colombiano, el gobierno promulgó el 31 de mayo del 2000 la Ley N°581. La ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

El Artículo 2 de la Ley establece el concepto de Máximo nivel decisorio, que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.

Luego el Artículo 3 establece el concepto de Otros niveles decisorios, del modo siguiente:

*“Entiéndase para los efectos de esta ley, por “otros niveles decisorios” los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, (...) que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal” (..)*

El Artículo 4 norma sobre la participación efectiva de la mujer señalando:

*“La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público definidos en los artículos 2º. y 3º. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas:*

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2 serán desempeñados por mujeres;*
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el art. 3 serán desempeñados por mujeres.*

**PARAGRAFO.** *El incumplimiento de lo ordenado en este artículo constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente”.*

La Corte Constitucional colombiana<sup>25</sup> se ha pronunciado sobre la exigibilidad de las disposiciones de esta norma, como veremos a continuación:

### **Jurisprudencia Constitucional colombiana**

Mediante Sentencia C-371-00 de 29 de marzo de 2000 la Corte Constitucional revisó la exigibilidad del Proyecto de Ley 62/98 Senado y 158/98 Cámara, en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 153 de la Constitución Política, y declaró **CONDICIONALMENTE EXIGIBLE** el Artículo 4 del mismo con los siguientes condicionamientos: “siempre que se entienda que la regla de selección que en él se consagra, se deberá aplicar en forma paulatina, es decir, en la medida en que los cargos del “máximo nivel decisorio” y de “otros niveles decisorios” vayan quedando vacantes. Y que cuando el nombramiento de las personas que han de ocupar dichos cargos dependa de varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación conforme a la regla de selección allí prevista, sin que éste sea un imperativo ineludible.”.

Menciona la Corte en la Sentencia:

*“50.- De otro lado, esta Corporación encuentra que ciertos empleos de los niveles decisorios son difícilmente compatibles con un sistema de cuotas. Es el caso de las juntas directivas de las distintas entidades de la rama ejecutiva, pues ellas, generalmente, están conformadas:*

- 1) por el Presidente de la República o su delegado,*
- 2) por los Ministros del despacho o sus delegados,*
- 3) por el director o gerente del organismo respectivo o su representante,*
- 4) por servidores públicos que en razón del cargo que desempeñan, tienen derecho a pertenecer a ellas,*
- 5) por particulares que ejercen actividades relacionadas con el servicio público que presta el organismo respectivo -ya sea como usuarios o beneficiarios del mismo o en su calidad de representantes de organizaciones, asociaciones u otros grupos sociales-.*

*“Dado que el nombramiento de tales miembros se origina en distintas personas: funcionarios públicos, particulares, organizaciones de diversa índole, la exigencia de una cuota resulta improcedente, pues si la designación se hace simultáneamente, no sería viable determinar cuál de las autoridades nominadoras es la que debe designar una mujer como su representante, o en caso de hacerse sucesivamente, no se encuentra un criterio claro para atribuir a alguna de tales autoridades la obligación de nombrar a una mujer. “En consecuencia, se hará un segundo condicionamiento a la declaratoria de exigibilidad del artículo 4º., en el sentido de que cuando en la designación de cargos del “máximo nivel decisorio” o de “otros niveles decisorios” concurren varias personas o entidades, se procurará que las mujeres tengan una adecuada representación conforme a la regla de selección allí prevista, sin que ésta sea inexorable”.*

El ARTICULO 6º de la ley establece el nombramiento por sistema de ternas y listas. Señalado que: “Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se deberá incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban

---

<sup>25</sup> <http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0581000.HTM>

proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción”.

La Corte Constitucional Colombiana declaró **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** el artículo 6 del mismo, “bajo el entendimiento de que cuando en la conformación de ternas concurren distintas personas o entidades se procurará incluir mujeres, sin que ésta sea una obligación inexorable”.

Menciona la Corte en la Sentencia:

*“58- De acuerdo con el artículo 5º., los nombramientos por el sistema de ternas y listas, quedan excluidos de lo dispuesto en el artículo 4º. No obstante, en el artículo 6º., el legislador consagra dos tipos de mecanismos para hacer efectiva la participación de la población femenina. Por un lado, exige que en la conformación de ternas se incluya el nombre de una mujer y que en las listas, hombres y mujeres estén incluidos en igual Proporción. Por el otro lado, y exclusivamente en relación con los cargos a proveer por el sistema de listas, dispone que “quien haga la elección preferirá obligatoriamente en el nombramiento a las mujeres, hasta alcanzar los porcentajes establecidos en el artículo 4º de esta ley”.*

*“Sin lugar a duda, la primera de estas medidas es razonable y proporcionada”.*

*Aceptada la cuota que se consagra en el artículo 4º., con mayor razón un mecanismo que simplemente exige incluir a las mujeres en ternas y listas, se ajusta a la Constitución. Es claro, que al igual que los demás mecanismos analizados, encuentra fundamento en los artículos 1, 2, 13, 40 y 43 de la Carta.*

*No obstante, respecto de esta medida, vale la pena señalar que la Corte no comparte el criterio de algunos de los intervinientes, en el sentido de que la inclusión de mujeres en las listas y ternas es un “simple saludo a la bandera”. Si bien este mecanismo no es tan eficaz como la cuota, pues no hay garantía de que las mujeres serán elegidas, la experiencia internacional ha demostrado que una medida como la que se estudia, si viene acompañada con un respaldo y compromiso serio de las autoridades, ayuda a aumentar la participación de la mujer en cargos de poder. Este es el caso de Argentina y Paraguay; aunque debe advertirse que la obligación legal en dichos países se refiere a la inclusión de mujeres en las listas de candidatos para ocupar escaños en el Senado y en la Cámara de Diputados.*

*“Lo anterior le permite sostener a la Corte que el mecanismo estudiado no es un simple requisito, sin mayores consecuencias. Pero se insiste en que su eficacia depende de un verdadero compromiso de las autoridades nominadoras por garantizar una participación equitativa entre hombres y mujeres, en el desempeño de los empleos en cuestión.*

*“No obstante, con respecto de la obligación de incluir en las ternas a una mujer, deben hacerse las mismas observaciones que se hicieron en el fundamento No. 50 a propósito de la cuota, es decir, que no puede entenderse pues el cumplimiento del requisito analizado es inexorable, cuando en la conformación de aquéllas concurren distintas personas o entidades*

**ARTICULO 7º. PARTICIPACION EN LOS PROCESOS DE SELECCION.** *En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, en los que la selección se realice mediante concurso de méritos y calificación de pruebas, será obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción, como integrantes de las autoridades encargadas de efectuar la calificación.*

*Para establecer la paridad, se nombraran calificadoros temporales o ad hoc, si fuere necesario.*

*PARAGRAFO. El incumplimiento de lo ordenado en el presente artículo, será sancionado en los términos previstos en el parágrafo único del artículo 4º. de la presente ley.*

*La Corte Constitucional declaró **CONDICIONALMENTE EXIGIBLE** el artículo 7 del mismo, “siempre que se entienda que la participación de hombres y mujeres en igual proporción, para efectos de la calificación, sólo se exige para las entrevistas, las pruebas psicológicas y aquéllos mecanismos de evaluación que se fundan en criterios meramente subjetivos.”*

*ARTICULO 8º. INFORMACION SOBRE OPORTUNIDADES DE TRABAJO. El Departamento Administrativo de la Función Pública, enviará a las Instituciones de Educación Superior información sobre los cargos a proveer en la Administración Pública y los requisitos exigidos para desempeñarlos. Periódicamente deberá actualizar esta información, de acuerdo con las oportunidades de vinculación que se vayan presentando.*

Un Informe de la Procuraduría General de la Nación colombiana emitida en 7 de marzo del 2008 señaló que “Persiste incumplimiento de la ley de cuotas en entidades del Estado que no garantizan el acceso de la mujer al empleo público”

La Procuraduría General de la Nación encontró 73 entidades del Estado de la rama ejecutiva, legislativa, judicial, entes territoriales, alcaldías y gobernaciones que no cumplen con la Ley de Cuotas que garantiza el acceso de la mujer al empleo público.

El máximo órgano del Ministerio Público en desarrollo de su función preventiva, concluyó que en marzo del 2008 aún existen 17 entidades del Estado cuyo nivel de participación de la mujer en cargos directivos y de decisión es del 0%, infringiendo gravemente la norma al no cumplir con la cuota mínima del 30 por ciento, en contravía del principio de igualdad de oportunidades y el objetivo de organismos de derechos humanos, tratados y leyes internacionales en defensa de los derechos de género.

## **5.2 España**

La **Ley de Igualdad**, cuyo título verdadero es **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, fue aprobada por las Cortes Generales de España, y publicada en el BOE nº 71 de 23/3/2007.

### **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la

Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

#### **Artículo 11. Acciones positivas.**

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

En el **Título Segundo**, Capítulo Primero, la ley establece las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

#### **Artículo 16 .- Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.**

*Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.*

La norma tiene además principios para garantizar la presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

#### **Artículo 52. Titulares de órganos directivos.**

*El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.*

#### **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración.**

*Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.*

**Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado.**

*La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.*

**Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.**

*La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.*

**Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.**

*Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.*

**Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.**

*El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.*

**Disposiciones organizativas**

**Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.**

*La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.*

*Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.*

**Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.**

*En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia*

Esta Ley entró en vigor pero existe un proceso en curso ante el Tribunal Constitucional por parte del Partido Popular quien ha solicitado la revisión de

la constitucionalidad del articulado que afecta a las condiciones de paridad exigida en las listas de las candidaturas a las diferentes elecciones que se producen en España.

### **5.3. NORUEGA**

En 1981, Noruega a través de *Ley para la Igualdad de Sexos* introdujo los requisitos para un equilibrio de género a la hora de elegir a los representantes de las comisiones de gobierno, juntas directivas y consejos. Antes de esta norma, las mujeres sólo representaban un 11 por ciento del total, y desde 1988 se estipuló que cada sexo debería tener una representación de no menos del 40 por ciento. Estas enmiendas, han generado una importante alza en los niveles de representación femenina hasta alcanzar un estable 40 por ciento en 1997. se ha introducido el sistema de cuotas a la hora de elegir los representantes de las comisiones de gobierno, juntas directivas y consejos. Hace treinta años las mujeres sólo representaban un 11 %.

En 1986, la Primer Ministro Gro Harlem Brundtland nombró un Gobierno representado por el mayor número de mujeres de la historia. Desde entonces no se ha formado ningún otro Gobierno con menos de un 40 % de mujeres.

### **5.4. FINLANDIA**

La Ley sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres entró en vigor en 1987. En 1995, una modificación de la Ley hizo hincapié en la necesidad de obrar por la igualdad de forma sistemática. Ahora la Ley exige que la representatividad de los sexos sea equitativa tanto en las entidades nacionales como locales. El porcentaje mínimo de hombres y mujeres no puede estar por debajo del 40% en los comités gubernamentales, las juntas consultivas y sus correspondientes órganos como en los cuerpos municipales, con excepción de los consejos municipales, a no ser que existan razones particulares para ello. También debe haber una proporción equitativa de hombres y mujeres en las juntas administrativas y directivas y en otros órganos ejecutivos o administrativos con representantes nombrados o elegidos dentro de los organismos, instituciones o empresas municipales o estatales.

## CAPÍTULO II

### **Situación actual de las cuotas de participación de la mujer en cargos públicos de confianza y de alto nivel decisorio en la administración pública del Perú**

---

La gobernabilidad democrática con equidad de género requiere de políticas públicas que reflejen la nueva institucionalidad, donde el estado de derecho responda a las necesidades compartidas de hombres y mujeres. Esta perspectiva incluye el posicionamiento de las mujeres en cargos de decisión en la gestión estatal. La formulación de una iniciativa para incorporar la cuota de género en cargos de decisión en la gestión pública requiere de un documento metodológico que oriente las estrategias para hacer aplicable este tipo de cuota.

En este documento se muestra la situación actual de las cuotas de participación de las mujeres en cargos directivos en cuatro sectores públicos, constituyendo **una Línea de Base**, para cuyo diseño se han elaborado indicadores básicos que van a permitir evaluar el avance en el cumplimiento de la participación política de las mujeres peruanas, considerándose una meta inicial o cuota mínima de 30%, siguiéndose una pauta similar a la establecida en la Ley sobre cuotas para cargos de elección popular.

Se espera avanzar a un promedio del 10% por año hasta el 2010 y poder cumplir con la meta de llegar al 40% o 50% de los cargos de decisión de la administración pública ocupado por mujeres según las metas consensuadas del Acuerdo Nacional.

Esta línea de base sectorial es un referente cuantitativo para proponer la necesidad de un proyecto de mediano plazo al 2011 y luego al 2021.

Con el objetivo de “*Contar con estadística actualizada de la participación de las mujeres en cargos de toma de decisión en cuatro sectores del Estado*” Se ha avanzado en la recopilación, sistematización y análisis de la información sobre la participación de las mujeres en **cargos directivos de decisión política en cuatro sectores del Estado (Social, económico, defensa y seguridad)**.

#### **2.1. Diseño metodológico y aplicación del recojo de información en cuatro sectores del Estado Peruano sobre cargos directivos de decisión política por sexo.**

El Personal de la Dirección de la Mujer, de la Dirección de Monitoreo y Evaluación, la Dirección de Personal y un programador informático del MIMDES acordaron en forma consensuada el contenido de una ficha técnica respecto a un conjunto de variables:

- ✓ Cargo,
- ✓ Sexo,
- ✓ Remuneración,
- ✓ Situación laboral,
- ✓ hijos/as menores de 12 años de edad

Es información deberá ser llenada por los representantes de las dependencias públicas mediante una matriz informativa que aparece en forma de pantallas (2) en los equipos de cómputo. (Ver Anexo 1)

Para la elaboración y el monitoreo de la línea de base el programador elaborará un **Programa informático de base de datos** en el que se ingresarán los datos de la ficha técnica en las pantallas.

Este programa debe procesar la información en cuadros y gráficos estadísticos de acuerdo a determinados cruces de variables; los cuales van a constituirse en indicadores de la línea de base intersectorial. Estos indicadores permitirán medir el avance de las cuotas de participación de las mujeres en cargos directivos de los sectores públicos en mención, de acuerdo con las metas fijadas en el Acuerdo Nacional y en cumplimiento de las normas y compromisos internacionales del Estado Peruano.

A continuación se presenta un cuadro que muestra la metodología utilizada:

Población intervenida : Trabajadoras con cargos directivos de decisión política en cuatro sectores del Estado (social, económico, defensa y seguridad)			
Información primaria	Fuentes de información primaria	Indicadores	Instrumento
<b>OBJETIVO GENERAL</b> Conocer la situación actual de participación de las mujeres en cargos directivos de decisión política en cuatro sectores del Estado (social, económico, defensa y seguridad)			
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>			
1.- Conocer la magnitud de la participación de las mujeres en cargos directivos	Registro estadístico de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres en cargos directivo</li> </ul>	Ficha técnica
2.- Conocer el tipo de cargo que desempeñan las mujeres	Registro estadístico de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres con cargos directivos por niveles</li> <li>• % de mujeres asignadas a cargos directivos sin nombramiento.</li> <li>• % de mujeres con encargatura o interinas</li> </ul>	Ficha técnica
3.- Conocer su remuneración de acuerdo al cargo desempeñado.	Registro estadístico de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % mujeres remuneradas de acuerdo al cargo directivo que desempeñan</li> <li>• % mujeres con remuneración inferior al asignado al cargo que desempeñan</li> </ul>	Ficha técnica
4.- Conocer la magnitud de mujeres con sobre carga de trabajo laboral	Registro estadístico de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres con cargos directivos según situación laboral</li> </ul>	Ficha técnica
5.- Conocer la magnitud de mujeres con sobre carga de trabajo extra laboral	Registro estadístico de personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de mujeres con cargos directivos con hijos/as menores de 12 años de edad</li> </ul>	Ficha técnica

Cuadro elaborado por el consultor

## 2.2. Análisis de la información en cuatro sectores públicos

Salvo la información proporcionada por el MIMDES, la información obtenida en los tres sectores restantes apunta solo a conocer la magnitud de las cuotas de participación de las mujeres en los cargos directivos, es decir, el objetivo 1 y su respectivo indicador de base. El resto de información se encuentra en proceso de recolección<sup>26</sup>.

La información presentada no ha sido organizada homogéneamente, sin embargo, los cuadros y gráficos de los cuatro sectores públicos que a continuación se presentan se basan en información oficial. Es importante mencionar que el MIMDES es el único sector que se ha adecuado a la ficha técnica.

### 2.2.1. Sector Economía

El Ministerio de Economía y Finanzas se fijó como meta para el 2008 el alcanzar una cuota de 30% de participación de las mujeres en cargos directivos. Al cumplirse el primer semestre de este año, el logro de estas metas ha sido desigual.

Por un lado, la ONP, CONASEV Y OGA han sobrepasado la meta anual trazada, en especial las dos primeras que llegan a la paridad, pero PRO-INVERSIÓN y el Banco de la Nación todavía no llegan al 30%, particularmente la primera que de 9 cargos directivos solo uno (11%) se encuentra desempeñado por una mujer.

El cuadro siguiente nos muestra cual es la situación del indicador de base en el Ministerio de Economía y Finanzas de acuerdo a lo avanzado hasta el primer semestre del 2008, según cada organismo:

**CUADRO 1**  
**INDICADOR DE BASE**  
**% MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS**

<b>MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS</b>			
<b>Organismos MEF</b>	<b>Meta 2008</b>	<b>Ejecución I Semestre 2008 (INDICADORES)</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ONP</b>	30%	46%	
<b>CONASEV</b>	30%	50%	
<b>PROINVERSION</b>	30%	11%	Escaso avance en Meta 2006-2010. Solo hay 1 mujer de 9 cargos directivos
<b>BN</b>	30%	26%	
<b>MEF-OGA</b>	30%	34%	

Fuente: Información del MEF brindada a la Dirección de Monitoreo y Evaluación del MIMDES.  
Cuadro elaborado por el consultor

<sup>26</sup> Cambios en la dirección política de los sectores públicos ocurridos han aplazado la remisión de información de las otras variables.

**GRÁFICO 1**

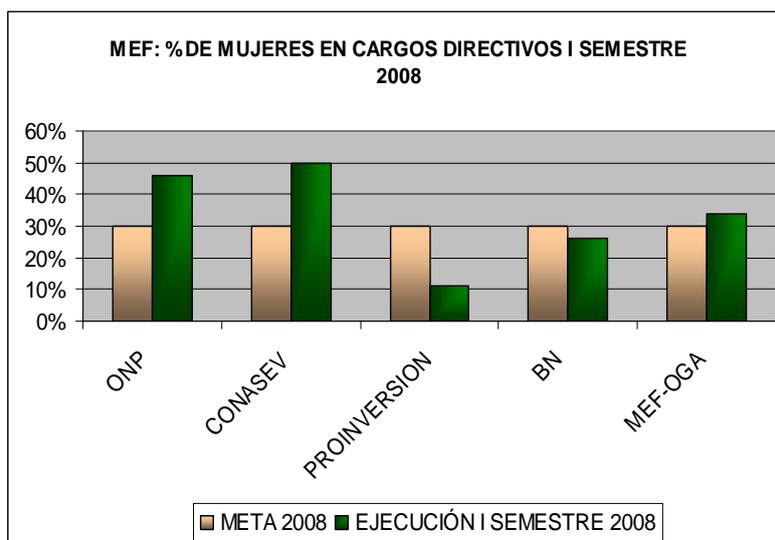


Gráfico: elaboración del consultor

### 2.2.2. Sector Seguridad

La información remitida por el Ministerio del Interior se encuentra agrupada en tres tipos de cargos directivos:

- ✓ Autoridades políticas,
- ✓ Órganos no policiales, y,
- ✓ Puestos jefaturales de unidades policiales.

La peculiaridad de este sector es que se ha fijado para este año metas de cuotas de participación por debajo de la cuota mínima de 30%: 25 % en los dos primeros tipos de cargos directivos y 20% para los puestos jefaturales, en el 2008.

Según la información recogida a la ejecución del primer semestre del 2008, los indicadores de base o de partida para cada grupo de cargo directivo del Ministerio del Interior, son los siguientes:

**CUADRO 2**  
**INDICADOR DE BASE**  
**% MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS**

SECTORES - MININTER	META 2008	EJECUCIÓN I SEMESTRE 2008
CARGOS DE AUTORIDADES POLÍTICAS	25%	15%
CARGOS DIRECTIVOS DE ÓRGANOS NO POLICIALES	25%	37%
PUESTOS JEFATURALES DE UNIDADES POLICIALES	20%	SIN DATOS

Fuente: Información del MININTER brindada a la Dirección de Monitoreo y Evaluación del MIMDES.  
Cuadro elaborado por el consultor

**GRÁFICO 2**

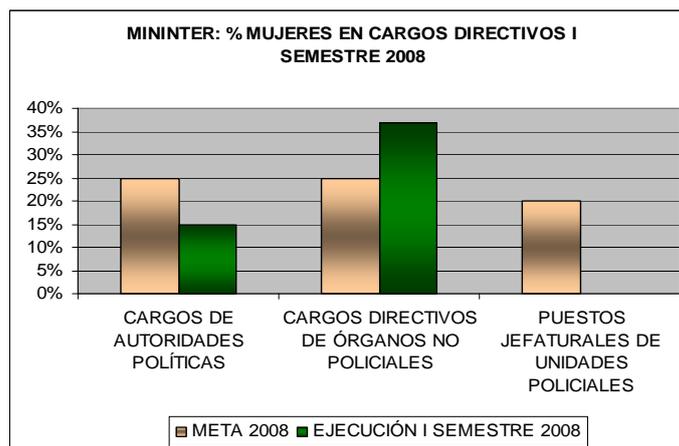


Gráfico elaborado por el consultor

Solo en el caso de los cargos no policiales se ha rebasado la meta (37%) y en el caso de los cargos políticos apenas se ha llegado al 15% en el primer semestre de este año. No hay datos sobre el avance en cargos jefaturales policiales siendo esta información muy importante para medir la distribución de poder en un ministerio con jerarquía militarizada. Es necesario recordar que la cuota de participación al 30% es la cuota mínima, no máxima, el fin debe ser alcanzar la paridad en ambos sexos.

### 2.2.3. Sector Defensa

En el Ministerio de Defensa se fijaron metas muy por debajo del mínimo de 30%, aproximadamente 5% en promedio para el 2008; las mismas que han sido alcanzadas al final del primer semestre, salvo los cargos de la oficialidad que pese a la diminuta meta programada sólo se ha cubierto en el 81%.

Estos porcentajes no expresan un cumplimiento de la cuota de participación de las mujeres al 30% en cargos directivos, en este sentido es irreal. Este sector se manifiesta como el más conservador en cuanto a las metas programadas, sus metas prefijadas así lo demuestran. En el mejor de los casos, plantear el 5% significa que de cada 10 cargos, sólo uno va a ser ocupado por una mujer. Con estas salvedades, los indicadores de base sobre participación de la mujer en cargos a nivel de personal superior, subalterno y de tropa, son los siguientes:

**CUADRO 3**  
**INDICADOR DE BASE**  
**% MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS**

INDICADORES	META I SEMESTRE 2008	
	% PROGRAMADO	% EJECUTADO
Participación de la mujer como personal superior	6.35%	5.15%
Participación de la mujer como personal subalterno	4.66%	4.72%
Participación de la mujer como personal de tropa	5.30%	5.26%

Fuente: Información del MINDEF brindada a la Dirección de Monitoreo y Evaluación del MIMDES.  
Cuadro elaborado por el consultor

**GRÁFICO 3**

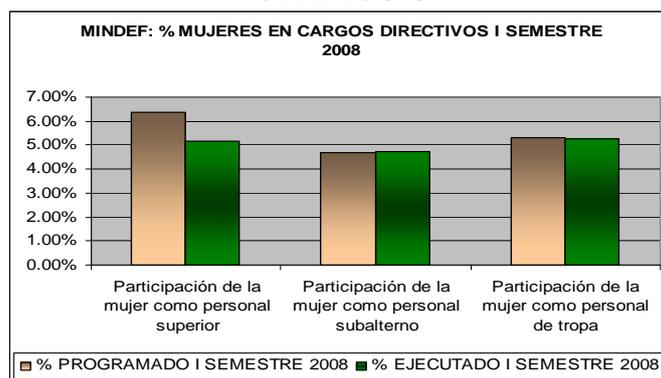


Gráfico elaborado por el consultor

#### 2.2.4. Sector Social

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social ha brindado información oficial sobre el tema. Aunque en algunas unidades ejecutoras faltan datos sobre sexo, situación laboral e hijos menores de 12 años de edad de la trabajadora con cargo directivo, la información existente nos permite realizar algunas inferencias.

Solo en el caso de los niveles de remuneración es que la información se encuentra muy incompleta y heterogénea, no habiendo sido posible analizarla y presentar inferencias válidas.

#### INDICADOR: % MUJERES CON CARGOS DIRECTIVOS.

En líneas generales se puede sostener que se presenta casi una paridad en la distribución de los cargos directivos en el MIMDES. Como puede apreciar en el cuadro inferior, del total de cargos directivos del sector, las mujeres participan del 45 %.

**CUADRO 4**  
**Indicador base % mujeres con cargo directivo,**  
**según unidades ejecutoras**

UNIDADES EJECUTORAS	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total
INDEPA	15	94%	1	6%	16
CONADIS	5	71%	2	29%	7
FONCODES <sup>(1)</sup>	42	79%	11	21%	53
PRONAA	28	68%	13	32%	41
INABIF	24	28%	61	72%	85
PNWW <sup>(2)</sup>	5	45%	6	55%	11
PNCVFS <sup>(3)</sup>	3	33%	6	67%	9
RRHH (ALTA DIRECCIÓN)	26	58%	19	42%	45
<b>TOTAL</b>	<b>148</b>	<b>55%</b>	<b>119</b>	<b>45%</b>	<b>267</b>

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.

Cuadro elaborado por consultor.

<sup>(1)</sup> En cinco cargos directivos no indican sexo.

<sup>(2)</sup> En un cargo directivo no indica sexo.

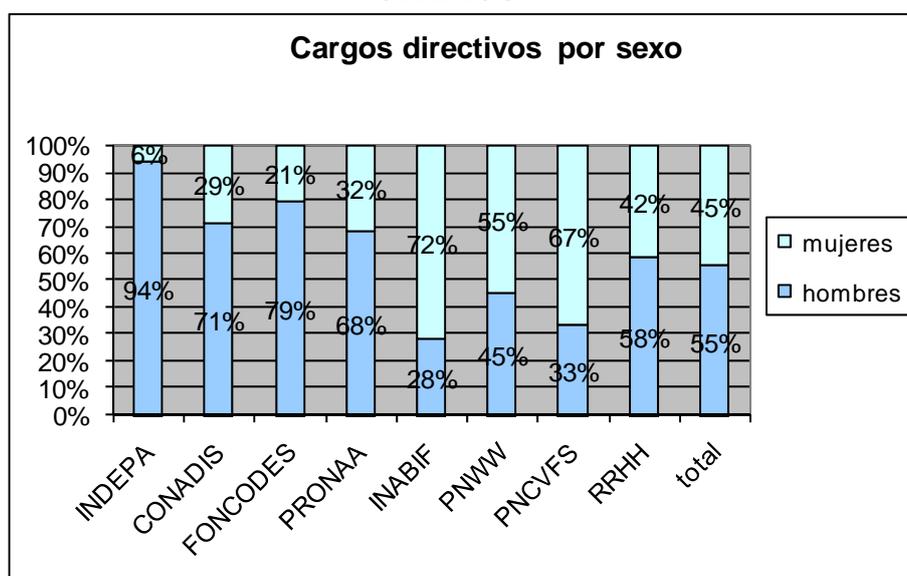
<sup>(3)</sup> En dos cargos directivos no indican sexo.

Debe resaltarse que cuando se realiza el análisis por Unidades Ejecutoras, la cuota de género es diferente que la del nivel sectorial.

Existe un marcado predominio de la participación de los varones en cargos directivos en CONADIS, INDEPA, FONCODES y PRONAA; las tres últimas pertenecientes al despacho viceministerial de Desarrollo Social.

En el caso de CONADIS, perteneciente al despacho viceministerial de la Mujer, si bien cumple con la cuota de género del 30%, se encuentra muy distante del 45% de la participación de la mujer en cargos directivos del sector.

**GRÁFICO 4**



Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Gráfico elaborado por consultor.

En el siguiente cuadro y gráfico 5 se puede observar el avance de las cuotas de género por “Despachos”, en los que se comprueba el incumplimiento de la cuota de género mínima (30%) del despacho Viceministerial de Desarrollo Social (23%), ya detectado a nivel de unidades ejecutoras.

**CUADRO 5**

**MIMDES**  
**Participación de la mujer en puestos de decisión**  
**según Despachos**

DESPACHOS	Total cargos directivos	No. mujeres con cargos directivos.	%
Alta dirección	45	19	42%
Viceministerial de la mujer	112	75	67%
Viceministerial Desarrollo social.	110	25	23%

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor.

**GRÁFICO 5**



Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Gráfico elaborado por consultor.

➔ **INDICADOR: % MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS SEGÚN SITUACIÓN LABORAL.**

A nivel del MIMDES las personas que ejercen un cargo directivo tienen diversas modalidades laborales: i) contratación, ii) designación y iii) encargatura.

La contratación es la modalidad predominante sobre todo en INABIF, seguida de la designación: PRONAA y ALTA DIRECCIÓN, y encargatura: FONCODES. (Ver cuadro 6)

**CUADRO 6**  
**MIMDES**  
**No. Cargos directivos según situación laboral**

Unidad Ejecutora	Designados	Encargados	Contratos	Reincorporados	Total
INDEPA	7	9			16
CONADIS	1		6		7
FONCODES <sup>(1)</sup>	9	26	14	4	53
PRONAA	35	6			41
INABIF	9	2	74		85
PNWW <sup>(2)</sup>	1		10		11
PNCVFS <sup>(3)</sup>	3	4	2		9
RRHH (Alta Dirección)	29	9	7		45
<b>TOTAL</b>	<b>94 (35%)</b>	<b>56 (21%)</b>	<b>113 (42%)</b>	<b>4 (2%)</b>	<b>267</b>

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.

<sup>(1)</sup> En cinco cargos directivos no indican situación laboral.

<sup>(2)</sup> En un cargo directivo no indica situación laboral.

<sup>(3)</sup> En dos cargos directivos no indican situación laboral.

Según el siguiente cuadro, a nivel del MINDES, la contratación a mujeres con para ocupar los cargos directivos es la modalidad predominante (60%), seguido por la modalidad de designación en cerca del 30%.

De las personas con cargos directivos contratadas en INABIF, las tres cuartas partes son mujeres (56 de 74 contratados), y solo hay cuatro designadas y una encargada.

Esta concentración de la contratación a mujeres con cargos directivos en INABIF, determina que una parte de ellas se encuentren laborando en sus cargos formalmente.

**CUADRO 7**  
**No. Mujeres con cargo directivo según situación laboral.**

Pliego	Designada	Encargada	Contrato	Reincorporada	Total
INDEPA		1			1
CONADIS			2		2
FONCODES	3	5	1	2	11
PRONAA	11	2			13
INABIF	4	1	56		61
PNWW	1		5		6
PNCVFS	2	3	1		6
RRHH (Alta Dirección)	12		7		19
<b>TOTAL</b>	<b>33 (28%)</b>	<b>12 (10%)</b>	<b>72 (60%)</b>	<b>2 (2%)</b>	<b>119</b>

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por el consultor

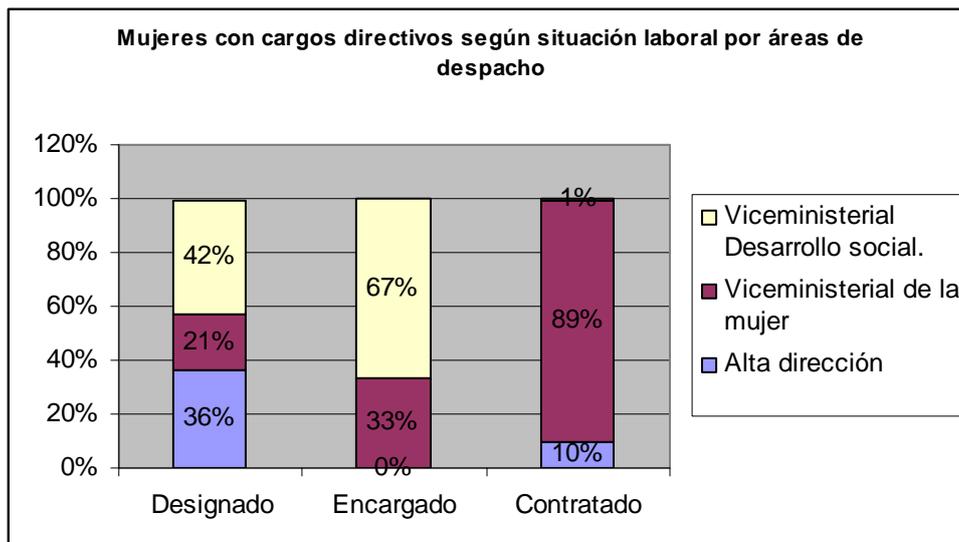
En el despacho viceministerial de la mujer: 9 de cada 10 mujeres con cargos directivos se encuentran contratadas. En los despachos de la Alta Dirección y despacho viceministerial de Desarrollo Social predomina la designación. (Ver cuadro 8 y gráfico 6)

**CUADRO 8**  
**Mujeres con cargo directivo según situación laboral por áreas**

Áreas de despacho	Desig	%	Encar	%	Contra	%	Reincorp	%
Alta dirección	12	36	0	0	7	10	0	0
Viceministerial de la mujer	7	21	4	33	64	89	0	0
Viceministerial Desarrollo social.	14	42	8	67	1	1	2	100
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>

Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por el consultor

**GRÁFICO 6**



Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Gráfico elaborado por consultor

**➡ INDICADOR: % DE MUJERES CON CARGO DIRECTIVO SEGÚN CARGOS ESTRUCTURALES.**

A nivel del MIMDES más del 80% de los cargos directivos que existen son jefes y directores, sólo el 12% son gerentes. (Ver cuadro 9)

Los cargos de jefatura se concentran en FONCODES y PRONAA, mientras que en INABIF y en menor proporción Alta Dirección, los cargos de dirección.

**CUADRO 9  
MIMDES**

**No. Cargos directivos por cargos estructurales**

Unidad ejecutora	Ministro	Vice Ministro/a	Presidente	Gerente	Director/a	Jefe	Sub dirección	Procurador/a	Asesor/a	Secretaría	Total
(65%)											
INDEPA			1	5		8			1	1	16
CONADIS			1	3	3						7
FONCODES				7	1	49		1			58
PRONAA				5	1	35					41
INABIF				6	71	7			1		85
PNWW				5	1	6					12
PNCVFS				2	4	5					11
RRHH (Alta Dirección)	1	2			20	17	2	1	1	1	45
TOTAL	1	2	2	33 (12%)	101 (37%)	127 (46%)	2	2	3	2	275

Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

En el siguiente cuadro se puede apreciar que del total de mujeres con cargos directivos casi 7 de cada 10 ocupan cargos de Directoras, luego siguen las jefas y pocas son gerentes.

**CUADRO 10**  
**No. Mujeres en cargos directivos según cargo estructural**

Unidad ejecutora	Ministro	Vice ministro	Gerente	Director	Jefe	Sub director	Asesor	Total
INDEPA					1			1
CONADIS			2					2
FONCODES			1		10			11
PRONAA			2		11			13
INABIF			3	56	1		1	61
PNWW			3	1	2			6
PNCVFS				3	3			6
RRHH (Alta Dirección)	1	2		6	8	1	1	19
TOTAL	1	2	11 (9%)	66 (65%)	36 (28%)	1	2	119

Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

INABIF ocupa a la mayoría de las directoras que por lo general deben ser contratadas porque se observa una alta concentración de esta modalidad en dicha unidad ejecutora.

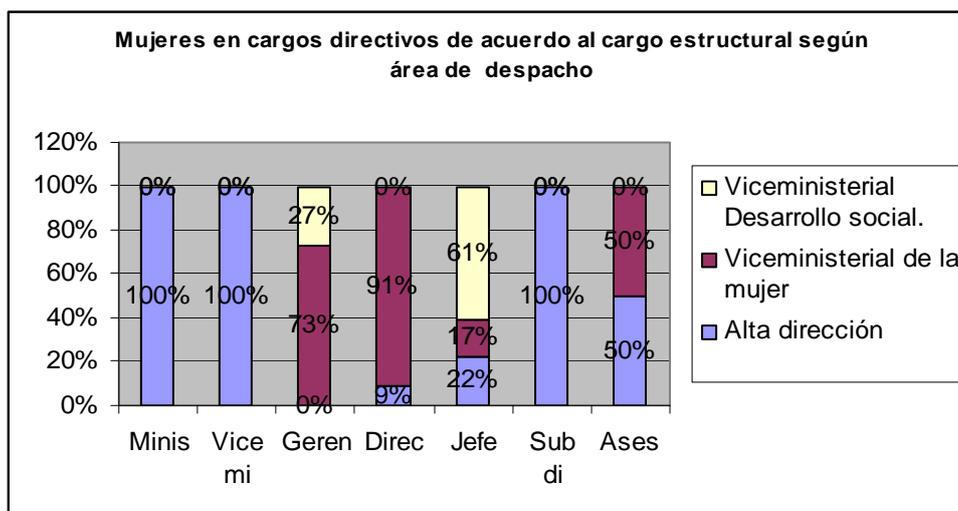
Si se observa los cargos estructurales a nivel de despacho, es relevante que el Viceministerio de la Mujer sea el despacho que predominantemente ocupa a las mujeres con cargos directivos como directoras y gerentes, en comparación con los otros dos despachos. También es importante recalcar que actualmente los cargos de ministro/a y viceministros/as de la Alta Dirección recaigan en mujeres. (Ver cuadro 11 y gráfico 7)

**CUADRO 11**  
**Cargos directivos de acuerdo al cargo estructural por Despacho**

Area de despacho	Minis	%	Vice	%	Geren	%	Direc	%	Jefe	%	Sub-di	%	Ases	%
Alta Dirección	1	100	2	100	0	0	6	9	8	22	1	100	1	50
Vice ministerial Mujer	0	0	0	0	8	73	60	91	6	17	0	0	1	50
Vice ministerial Desarrollo social.	0	0	0	0	3	27	0	0	22	61	0	0	0	0
TOTAL	1	100	2	100	11	100	66	100	36	100	1	100	2	100

Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

**GRÁFICO 7**



Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Gráfico elaborado por consultor

➔ **INDICADOR: % DE MUJERES CON CARGOS DIRECTIVOS CON HIJOS MENORES DE 12 AÑOS DE EDAD.**

La cuarta parte de las 119 mujeres con cargo directivo pertenecientes al MIMDES, tienen hijos menores de 12 años de edad; lo cual indica que tienen responsabilidades familiares además del trabajo que realizan, lo que supone un doble esfuerzo que no necesariamente es considerado ni valorado. 10 de ellas son jefes (33%) en distintas unidades ejecutoras, y 15 de ellas (50%) se encuentran laborando en INABIF como directoras (14) (Ver cuadros 12 y 13)

**CUADRO 12**

**No. Mujeres con cargos directivos con hijos menores 12 años**

Unidad ejecutora	No. mujeres con hijos <12
INDEPA	1
CONADIS <sup>(1)</sup>	s.i.
FONCODES <sup>(3)</sup>	4
PRONAA <sup>(2)</sup>	s.i.
INABIF	15
PNWW <sup>(4)</sup>	1
PNCVFS <sup>(5)</sup>	1
RRHH (Alta Dirección)	8
TOTAL	30

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

<sup>(1)</sup> Sin información.

<sup>(2)</sup> Sin información.

<sup>(3)</sup> En cinco cargos directivos no indican datos sobre hijos.

<sup>(4)</sup> En un cargo directivo no indica datos sobre hijos.

<sup>(5)</sup> En dos cargos directivos no indican datos sobre hijos.

**CUADRO 13**  
**Mujeres con hijos < 12 años según cargo directivo.**

Unidad Ejecutora	Vice ministro	Gerente	Director	Jefe	Sub director	Asesor	Total
INDEPA				1			1
CONADIS*	-	-	-	-	-	-	-
FONCODES		1		3			4
PRONAA*	-	-	-	-	-	-	-
INABIF			14			1	15
PNWW		1					1
PNCVFS				1			1
RRHH (Alta dirección)	1		1	5	1		8
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>30</b>

Fuente: DMEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

Es importante mencionar que estas mujeres generalmente no ocupan cargos de gerencia, de 11 cargos de gerencia a nivel del MIMDES solo 2 (18%) son ocupadas por ellas. A nivel de Despacho, casi el 60% de ellas trabajan en el viceministerio de la Mujer y aproximadamente el 30% laboran en la Alta Dirección. (Ver cuadro 14 y gráfico 8)

**Mujeres con cargos directivos con hijos < 12 años por Despacho**

AREAS DESPACHO	DE	No. mujeres con hijos < 12 años de edad	%
Alta dirección		8	27
Viceministerial de la mujer		17	57
Viceministerial Desarrollo Social.		5	16
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.  
Cuadro elaborado por consultor

**GRÁFICO 8**



Fuente: DMSEIS-MIMDES, 2008.

## CAPÍTULO III

### CONCLUSIONES

1. Comparando los 4 sectores públicos que han brindado información, el MEF y el MIMDES se fijaron como meta cubrir el 30 % de los cargos directivos, mientras que los otros dos sectores vinculados a seguridad y defensa, optaron por fijarse metas menores para este año, principalmente el de Defensa. (Ver cuadro)

#### INDICADOR DE BASE % MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

MINISTERIO	META 2008	EJECUCIÓN SEMESTRE 2008	OBSERVACIONES
MINISTERIO DE DEFENSA	5.43%	5.00%	Promedio % personal superior + personal subalterno + personal tropa
MININTER	25%	26%	Promedio de: cargos autoridades políticas + órganos no policiales. No existe datos sobre órganos policiales
MEF	30%	33%	Promedio de: ONP + CONASEV + PROINVERSION + BN - MEF-OGA
MIMDES	30%	45%	Promedio de: % alta dirección + vicem. Mujer + Vic. Des. Social. Set- 2008
PROMEDIO SECTORES	20%	25%	El porcentaje de participación de la mujer de cargos directivos debe ser 30%, pero con el porcentaje del MINDEF este promedio baja considerablemente.

Cuadro elaborado por el consultor

2. Especial atención merece el avance del indicador de base analizado y de los indicadores futuros en el Ministerio de Defensa, el Ministerio del Interior y el Vice Ministerio de la Mujer del MIMDES. En el primer caso, fijar metas insignificantes desde el punto de vista de igualdad de oportunidades puede significar falta de voluntad política para avanzar en este aspecto. En el segundo ministerio, la desinformación sobre “cargos policiales” debe ser resuelto en el menor tiempo posible debido a que constituye una información imprescindible para conocer la distribución de la cuota en cargos directivos policiales propiamente dichos. Y por último, el MIMDES presenta un problema grave de igualdad de oportunidades en su mismo seno.
3. La información porcentual analizada no permite conocer en detalle la distribución interna de las metas alcanzadas en cada sector sobre las cuotas de participación de las mujeres en estos tipos de cargos. Menos el comportamiento del resto de indicadores de base.
4. Se requiere que todos los sectores envíen la información solicitada de acuerdo con las fichas e indicadores determinados para hacer factible la comparación y brindarse información mucho más útil para la toma de decisiones y el avance en el cumplimiento de las metas.

## CAPÍTULO IV

### RECOMENDACIONES

---

Transcurrido el primer semestre del 2008, el cumplimiento de las metas fijadas ha sido efectivo en los 4 sectores citados, con las salvedades mencionadas. No obstante es necesario considerar las siguientes recomendaciones:

1. El tipo de información brindada **no permite un análisis más fino**. Queda pendiente la estandarización de la información y su registro por cada sector lo que será logrado a través de la aplicación de la “matriz informativa” que ha sido diseñada por el MIMDES. Además es recomendable efectuar entrevistas personales que ayuden a entender la situación real de la participación de la mujer en cargos directivos.
2. Realizar **talleres de sensibilización y capacitación** a trabajadores/as de la Dirección de Personal de los sectores públicos involucrados sobre la obligatoriedad, forma de registro e ingreso informático de los datos vinculados a las cuotas de participación de las mujeres en cargos directivos.

El resultado debe ser que en cada sector exista una persona o equipo responsable de cumplir con el registro y remisión de la información al MIMDES.

3. Establecer **una sola meta mínima y significativa** de cumplimiento obligatorio de parte de los sectores públicos involucrados. Se puede superar la meta establecida, pero de ninguna manera plantear metas minúsculas que expresen un débil compromiso frente a la igualdad de oportunidades. Asimismo se deben establecer incrementos anuales en el cumplimiento de la meta.
4. Elaborar **reportes semestrales** con el fin de realizar seguimiento.

## ANEXO 1

The screenshot shows a window titled "Perspectiva de Género". At the top left is the MIMDES logo, which consists of a red staircase with a white female symbol and a gear. To the right of the logo, the text "MIMDES" is written in large red letters, and "Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social" is written in smaller black letters below it. Below the header, there are two input fields: "USUARIO :" followed by a text box, and "CLAVE :" followed by a text box. At the bottom, there are two buttons: "Salir" on the left and "Aceptar" on the right.

The screenshot shows a window titled "Perspectiva de Género - Pantalla Principal". The top left corner features the MIMDES logo and the text "Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social". The main content area is divided into two columns. The left column contains a vertical menu with buttons for "Registros", "Consultas", "Estadísticas", "Reportes", and "Salir". The right column contains the text "Somosiguales" in a yellow box, followed by "PROVISION DE CARGOS DIRECTIVOS CON PERSPECTIVA DE GENERO" and the legal references "(D.S. N° 027-2007-PCM" and "R.M. N° 388-2008-MIMDES - LEY 28983)". At the bottom, there are two icons: one showing a female and a male figure, and another showing a male and a female figure with an equals sign between them.

Untitled

**MIMDES**  
Ministerio del Interior  
Desarrollo Social

## RELACION DE FICHAS REGISTRADAS

Usuario :

Adicionar

Modificar

Consultar

Imprimir

Salir

Orden	Fecha	Sector	Pliego	Unidad Ejecutora	Denominación de la Unidad Orgánica		
		Cargo Estructural	Nivel Remun.	Sexo	Situación Laboral	Hijos<12 años	Observaciones

Perspectiva de Género - Registro de Fichas

**MIMDES**  
Ministerio del Interior  
Desarrollo Social

## REGISTRAR Y MODIFICAR FICHAS

Usuario :

Nro. Orden :

Día :  Mes :  Año :

Sector :

Pliego :

Unidad Ejecutora :

Denominación del Cargo :

Denominación de la Unidad Orgánica :

Grabar

Salir

Cargo Estructural	Nivel Remun.	Sexo	Situación Laboral	Hijos<12 años	Observaciones