



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer  
y Desarrollo Social

# **CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES ENERO – DICIEMBRE 2010**



**EL PERU  
AVANZA**

Desa

**DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER**

## MINISTERIO DE LA MUJER Y DESARROLLO SOCIAL

Funcionarias responsables de la implementación y evaluación de las políticas en Materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres:

Elena Decheco Egúsqiza  
Directora General de la Mujer

Rosario del Solar Ponte  
Directora General de la Familia y la Comunidad

Milagros Ríos García  
Directora del PNCVFS

Amparo Muguruza Minaya  
Directora Ejecutiva PNWW

### EQUIPO TÉCNICO

Mayela Freyre Valladolid  
Asesora de la DGM

Maribel Alatriza  
Especialista DGM

Micaela Acuña Nuñez  
Especialista DGFC

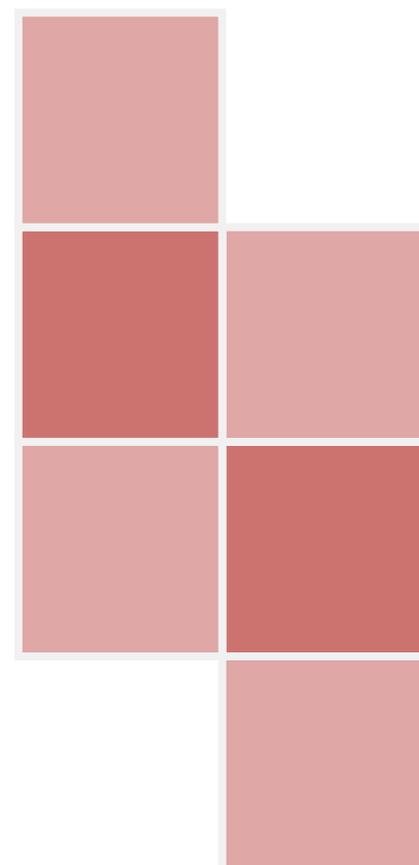
Candy Aguirre  
Especialista PNCVFS

Giovanna Cersso  
Especialista de WWI

María Elena Guadalupe  
Especialista DMEIS

Contactos:  
[mfreyre@mimdes.gob.pe](mailto:mfreyre@mimdes.gob.pe)  
[malatriza@mimdes.gob.pe](mailto:malatriza@mimdes.gob.pe)

Telef. 6261600 – 8024 – 8026



### Contenido

Introducción	1
Análisis de los Resultados	5
Reporte consolidado	9
Conclusiones	44
Recomendaciones	45
Anexo	
Matriz de Resultados	

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social–MIMDES, atendiendo a sus competencias de rectoría de las políticas de Igualdad de Oportunidades y de Equidad de Género, tiene la responsabilidad de coordinar y supervisar el cumplimiento de la Ley 28983 de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006-2010 y la política N°2 del Decreto Supremo 027-2007-PCM.

En el marco del **Decreto Supremo N° 027-2007-PCM** publicado en el Diario El Peruano el día 25 de marzo se definió como **Política Nacional** a 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.

Mediante **Resolución Ministerial N° 453-2010-MIMDES**, del 24 de Junio del 2010, se aprueba la Directiva General 004-2010-MIMDES de “Normas y Lineamientos para la formulación de Metas e Indicadores, seguimiento y evaluación de las Políticas nacionales establecidas en el DS No. 027-2007-PCM”, donde se establece como responsabilidad de la Dirección General de la Mujer, entre otros, elaborar los informes de evaluación, establecidos en la resolución Ministerial No. 386-2009-PCM.

En ese sentido, el presente documento tiene como propósito dar cuenta al 30 de diciembre del 2010 las acciones que las instituciones públicas, han venido realizando para promover la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el marco del cumplimiento de la Materia 2 del Artículo 2º del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, así mismo nos servirá para identificar los avances y dificultades en el cumplimiento de los compromisos asumidos por cada una de las instancias de gobierno, en relación a la materia, lo que permitirá a la Dirección General de la Mujer brindar la asistencia técnica necesaria para orientar y fortalecer las iniciativas, acciones y estrategias que permitan un cabal cumplimiento del mandato de este DS 027-2007-PCM, así como, permitirá fortalecer las funciones de rectoría y normativa del MIMDES en la construcción de una sociedad con efectiva igualdad entre mujeres y hombres, inclusiva y sin discriminación.

### Metodología

Se diseñó y elaboró un formato con la finalidad de hacer seguimiento en todos los sectores del Estado, del cumplimiento de las políticas nacionales en relación a las Personas con Discapacidad establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM; dicha herramienta permite además del seguimiento de los indicadores priorizados el recoger en cada sector, las acciones mínimas y prioritarias que vienen siendo llevadas a cabo a fin de cumplir con los objetivos de la materia.

Mediante Oficio Múltiple N° 119-2010-MIMDES/DGPDS se solicitó a las diversas unidades ejecutoras del MIMDES, la evaluación correspondiente al año 2010 de cada uno de los indicadores aprobados por el MIMDES mediante Resolución Ministerial N° 028-2010-MIMDES en el marco de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento establecidos en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.

Mediante Oficio Múltiple N° 006-2011-MIMDES/SG se solicitó a los diversos Sectores la evaluación correspondiente al periodo Enero a Diciembre 2010 para las 02 Materias bajo responsabilidad en la supervisión del MIMDES según los formatos diseñados.

Para aquellos indicadores que comprendía la incorporación de determinada política en los gobiernos subnacionales, el levantamiento de información fue realizado directamente en cada órgano rector de la política, toda vez que como ente rector cuenta con una base de datos de dichas normativas incorporadas en los gobiernos subnacionales.

El equipo técnico de la Dirección General de la Mujer, ha procedido a analizar la información reportada por las instancias de gobierno en los plazos establecidos, tomando en consideración:

- **Unidad de análisis:**  
Todas las instituciones públicas comprendidas a nivel nacional -Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y los Organismos Autónomos- y regional – Gobiernos Regionales.
- **Diseño de instrumentos:**  
Matriz y Guía Metodológica para la presentación de informes Semestrales de Evaluación de las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento - Decreto Supremo N° 027-2007-PCM aprobado mediante Resolución Ministerial N° 386-2009-PCM.
- **Sobre el análisis de la información**  
La información se analizó en sus dimensiones cualitativas y cuantitativas contenidas y derivadas de la información reportada por las Direcciones Generales, Programas Nacionales y CONADIS en la matriz de resultados de la evaluación de las políticas de obligatorio cumplimiento del D.S. N° 027-2007-PCM, ordenándolas en los que hemos denominado ejes de evaluación que se corresponden con los indicadores aprobados.

Este informe se ha preparado sistematizando los reportes de las siguientes Instituciones que han reportado al I y II Semestre del 2010:

#### Poder Ejecutivo

- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo.
- Ministerio de la Producción.
- Ministerio de Economía y Finanzas.
- Presidencia del Consejo de Ministros.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio del Interior.
- Ministerio de Agricultura.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
- Ministerio del Ambiente.
- Ministerio de Energía y Minas.
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### Poder Judicial

#### Poder Legislativo

- Congreso de la República.

Así como de los siguientes Organismos Autónomos:

- Defensoría del Pueblo.
- ONPE.
- RENIEC.
- Banco Central de Reservas del Perú.
- Contraloría General de la República.
- Consejo Nacional de la Magistratura.
- INDECOPI.
- OSINERG.
- OSIPTEL.

Los Gobiernos Regionales:

- Callao.
- La Libertad.
- Puno.

#### **Sobre el análisis de la información**

La información se analizó en sus dimensiones cualitativas y cuantitativas contenidas en cada uno de los informes de evaluación institucionales, ordenándolas en los que hemos denominado ejes de evaluación que se corresponden con los objetivos específicos y de acuerdo a cada uno de los indicadores específicos.

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. Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.
3. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
4. Promover el acceso a las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Siendo el rol del MIMDES, supervisar el cumplimiento de las políticas nacionales en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establecidas por el DS N°. 027-2007- PCM, se ha cursado solicitud a cada una de las entidades del estado involucradas en la presente norma, para que informen sobre el particular.

### **Relación de Ministerios según envío de información de la Matriz de Resultados en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres**

<b>PODER EJECUTIVO</b>				
<b>Nº</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>Informe Narrativo</b>	<b>MATRIZ</b>	<b>FORMATOS 1, 2, 3 y 4</b>
1	Ministerio de la Producción	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
2	Ministerio del Interior	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
3	Ministerio de Economía y Finanzas	Reporta información 2010	No reporta información	No reporta información
4	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
5	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
6	Ministerio de Defensa	Reporta información 2010	No reporta información	No reporta información
7	Ministerio de Justicia	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	No reporta información
8	Ministerio de Educación	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
9	Ministerio de Salud	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	No reporta información
10	Ministerio de Agricultura	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
11	Ministerio de Transporte y comunicaciones	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
12	Ministerio de Vivienda y Construcción	No reporta información	No reporta información	No reporta información
13	Ministerio de Mujer y Desarrollo Social	Reporta información 2010	Reporta información sobre indicadores	Remite información en los 04 formatos
14	Ministerio de Ambiente	No reporta información	No se establecieron metas para este sector	--
15	Ministerio de Cultura	No reporta información	No se establecieron metas para este sector	--
16	Ministerio de Relaciones Exteriores	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
17	Ministerio de Energía y Minas	Reporta información 2010	No se establecieron metas para este sector	--
18	Ministerio Público Fiscalía de la Nación	No reporta información	No reporta información	No reporta información
19	Ministerio de Defensa	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información

Fuente: Matriz de Resultados y Formatos 1, 2, 3, y 4. D.S. N° 027-PCM-2007.

Tal como podemos apreciar en el cuadro, de un total de 19 (100%) Ministerios, sólo 04 (21%) no cumplieron con remitir información para la evaluación de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento. Sin embargo de los 15 sectores que reportaron información narrativa, 5 (33%) no enviaron información en las matrices para identificar el cumplimiento de las metas programadas de manera cuantitativa.

Respecto a los Organismos Autónomos, cabe precisar que no se ha podido realizar la evaluación de metas e indicadores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para estas entidades, debido a que no se encontró información sobre las acciones desarrolladas en el II semestre 2010 (ver cuadro adjunto). No obstante, en el capítulo anterior se colocó información correspondiente al primer semestre 2010.

**Cuadro Nº 3:**  
**Relación de Organismos Autónomos según envío de información de la Matriz de Resultados en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres**

Nº	INSTITUCIÓN	ORGANISMOS AUTONOMOS		
		Informe Narrativo	MATRIZ	FORMATOS 1, 2, 3 y 4
1	Contraloría General de la República	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
2	Banco Central de Reserva	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
3	Defensoría del Pueblo	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
4	ONPE	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
5	Poder Judicial	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información
6	Consejo Nacional de la Magistratura	Reporta información al I semestre 2010	No reporta información	No reporta información

Del análisis de los informes podemos identificar que los logros hasta ahora obtenidos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tienen el soporte en la estrategia de seguimiento que la Dirección General de la Mujer del MIMDES ha venido aplicando a través de la Comisión Multisectorial del PIO 2006-2010, para el cumplimiento de la Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

En general, se observa que los Sectores del Estado han hecho los esfuerzos necesarios para dar cumplimiento a la norma. Destacando el Ministerio del Interior y el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, ya que ambos sectores, que vienen trabajando estrechamente con la DGM en la mencionada Comisión Multisectorial, a la fecha cuentan con instancias especializadas en género, siendo el indicador que permite diferenciar el desempeño global de los diferentes sectores del Estado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- 1. En relación al primer eje de evaluación:** “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” y sus indicadores:

- Políticas nacionales y Subnacionales que promueven la igualdad de oportunidades con equidad de género.
- Nº de instituciones públicas nacionales y subnacionales que cuentan con instancias especializadas en equidad de género.
- Nº Instituciones públicas nacionales y subnacionales que cuentan con directivas internas que propician relaciones equitativas y no discriminatorias

La mayoría de los sectores ha reportado indicadores relacionados con actividades y estrategias que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres en capacitación, acceso a la información o a servicios pero que no se constituyen en políticas, instancias y/o directivas internas que de sostenibilidad a la intervención (ver anexo1).

Por otra parte, como resultado de la asistencia técnica a los Gobiernos Regionales, por parte del MIMDES, se ha podido notar un avance importante en la emisión de normas e instancias regionales para impulsar políticas de igualdad de oportunidades. A la fecha se cuenta con 14 Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y 19 Gobiernos Regionales cuentan con instancias especializadas (ver anexo 2).

**2. Segundo eje de evaluación:** “Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual”, y sus indicadores:

- Nº de instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil que trabajan concertada y participativamente en la prevención de la violencia familiar y sexual.
- Nº de Gobiernos Regionales, provinciales y distritales que adoptan en sus agendas acciones concretas en materia de violencia familiar y sexual en sus localidades.

La información proporcionada por los sectores nos muestra un avance en el cumplimiento de este eje y sus indicadores. Este resultado es la expresión de las alianzas estratégicas en relación a la prevención de la violencia familiar y sexual, que cada uno de los sectores ha venido fortaleciendo, tanto con el MIMDES, como con MINJUS, MINSA y otros, lo que ha permitido desarrollar capacidades en los funcionarios y actores involucrados para generar o reforzar el trabajo concertado y participativo entre las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil.

En este aspecto, destacamos la labor de los Centros Emergencia Mujer – PNCVFS, que vienen jugando un papel importante en el fortalecimiento de estas alianzas estratégicas en cada una de las Regiones.

**3. Tercer eje de evaluación:** “Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres” y sus indicadores:

- Nº de políticas internas de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual, implementadas en las instituciones públicas.
- Nº de instituciones públicas que otorgan la licencia por paternidad a favor de los trabajadores.

- Nº de lactarios implementados y en funcionamiento para trabajadoras del Sector Público.
- Nº de Wawa Wasis diversificados en funcionamiento en instituciones públicas.

Consideramos que en este eje se ha conseguido avances importantes mostrados en el cumplimiento de los indicadores de este eje. En relación a la prevención y sanción del hostigamiento sexual, se ha constatado el compromiso mostrado por los Gobiernos Regionales y Locales, para adoptar políticas de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual. Estos es el resultado de las acciones de sensibilización, información y asistencia técnica del MIMDES que ha culminado con la emisión de normas internas reconocidas a través de Ordenanzas Regionales y Municipales. Sin embargo, queda pendiente la adopción de compromisos en el tema por parte de los sectores, ya que en el 2010 ninguno ha emitido directivas al respecto.

Otros logros significativos, han sido en el nivel de cumplimiento de los sectores respecto al uso de la licencia por paternidad y de la implementación de lactarios, donde se ha encontrado que la mayoría de sectores adoptaron medidas para conciliar el trabajo familiar y laboral, habiendo avanzado en la aplicación de la normatividad interna en ambos casos, lo cual da sostenibilidad a las medidas.

Así mismo, en relación a la implementación de Wawa Wasis institucionales, la respuesta de los sectores y otras instancias públicas ha sido adecuada ya que casi se ha cumplido la meta programada para el indicador, considerándose un logro para el Programa Wawa Wasi.

**4. Cuarto eje de evaluación:** “Promover el acceso a las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública” y su indicador:

- % de mujeres en cargos de decisión y de responsabilidad en el sector público.

Ciertamente este es un indicador muy sensible a la voluntad política y a la alta rotación de cargos en la administración pública, sin embargo refleja de manera importante el compromiso institucional de ir cerrando las brechas que afectan a las mujeres. De la información analizada encontramos que hay importantes avances en la construcción de esta paridad, donde destaca el Ministerio de la Producción con más del 50% de mujeres en cargos de decisión o Ministerios como el MEF y el MINCETUR que han promovido una mayor participación de mujeres que supera el 40%.

# REPORTE CONSOLIDADO

## PRIMER EJE DE EVALUACIÓN

### POLÍTICA 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.**

*Indicador N° 1: Políticas nacionales y subnacionales que promueven la igualdad de oportunidades con equidad de género*

## PODER EJECUTIVO

1.1 **EL MIMDES**, informa que se ha formulado los siguientes proyectos de ley:

- Proyecto de Ley N° 3682/2009-CR, que incorpora la cuota de género a los colegiados que conforman los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial.
- Proyecto de Ley N° 3679/2009-CR, que incorpora la cuota de género a los colegiados de elección política.
- Proyecto de Ley que modifica la Ley N° 28592, Ley que crea el Plan Integral de reparaciones, abordando aspectos como definición de víctima y víctimas directas.
- Modificación del Decreto Legislativo 1057, que incorpora y reconoce el permiso por lactancia materna y por paternidad a profesionales CAS.

A través de la Dirección General de la Mujer viene desarrollando lineamientos de política y propuestas metodológicas que fortalecen la tarea de asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos fortaleciendo las capacidades de los funcionarios/as a nivel sectorial y de los gobiernos regionales y locales. En ese sentido se ha logrado elaborar y validar:

- Un Documento de Lineamientos para la implementación de políticas de Igualdad de Oportunidades y de Equidad de Género distribuidas a las Gerencias de Desarrollo Social y Gerencia General de los 25 Gobiernos Regionales del país.
- Un Documento de Estrategias para implementar políticas públicas de Igualdad de Oportunidades y de Equidad de Género distribuidas a 196 gobiernos provinciales y a 1835 gobiernos locales.

- Una propuesta metodológica para incorporar el enfoque de género en el proceso de formulación del presupuesto sectorial del MIMDES. Esta propuesta se viene trabajando con el MEF.
- Un manual de mensajes clave sobre equidad de género y violencia de género.
- La agenda Nacional de Género.
- Procedimientos para aplicar las políticas a favor de la mujer en los sectores.
- Procedimientos para aplicar las políticas a favor de la mujer en las regiones.
- Un marco conceptual para diseñar políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como resultado de la asistencia técnica a los Gobiernos Regionales, durante el año 2010 se han implementado 04 Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades mediante Ordenanzas Regionales. Asimismo se ha monitoreado y brindado asistencia técnica a 12 Gobiernos Regionales que aprobaron sus Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades en años anteriores.

N°	GOBIERNO REGIONAL	ORDENANZA	FECHA
1	Ancash	N° 016-2008- Región Ancash/CR	10.12.08
2	Apurímac	N° 030-2008-CR-Apurímac	31.12.08
3	Cusco	N° 051-2009-CR/GRC.Cusco	17.03.09
4	Ica	N° 0021-2005-GORE-Ica	10.10.05
5	Junín	N° 046-GRJ/CR	28.08.06
6	La Libertad	N° 00-2006-GRLL/CR	28.02.06
7	Lambayeque	N° 027-2008-GR.LAMB/CR	22.10.08
8	Moquegua	N° 046-2005-CR/GRM	15.03.05
9	Pasco	N° 105-2006/GRP/CR	15.03.07
10	Ucayali	N° 002-2009-GRU	29.01.09
11	Arequipa	N° 100-Arequipa	29.12.09
12	<b>Piura</b>	<b>No 180-2010-GRP-CR</b>	<b>18.02.10</b>
13	<b>Ayacucho</b>	<b>N° 19-10_/GRA-CR</b>	<b>19.08.10</b>
14	<b>Amazonas</b>	<b>248-2010-Amazonas</b>	<b>20.01.10</b>
15	<b>Loreto</b>	<b>06-2010-GRL-CR</b>	<b>05.03.10</b>

1.2 La **Presidencia del Consejo de Ministros**, informó que en las disposiciones que emite OSITRAN, se promueve la igualdad entre varones y mujeres, con especial énfasis en la Directiva N° GAF-002-04, teniendo como base toda la normatividad que engloba el código de ética de la función pública

1.3 El **Ministerio del Interior**, según Resolución Ministerial N° 0463-2009-IN/0301, aprobó los lineamientos de política del Ministerio del Interior para el año fiscal 2010, en el segundo objetivo estratégico general: *i)* afianzando la cultura organizacional del sector en los principios y valores éticos y democráticos, respeto de los derechos humanos y la equidad de género; *ii)* adoptando las medidas necesarias que permitan el ejercicio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del sector.

El 14 de agosto de 2010, aprobó la Directiva N° 05-2010-IN-0303 mediante Resolución Ministerial N° 0835-2010-IN/0301, referida a los Lineamientos para la formulación del Plan Operativo Institucional del Ministerio del Interior y de los órganos policiales que lo conforman en el año Fiscal 2011. Esta norma contempla entre las estrategias para el cumplimiento del Objetivo Estratégico General N° 2, el punto N° 12 "Continuando con el desarrollo de acciones que permitan el ejercicio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Sector".

Asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 092-2010-IN-0303, aprobó la matriz de metas e indicadores de obligatorio cumplimiento en el ámbito funcional del Ministerio del Interior para el AF-2010, el punto 2 incluye once actividades en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres, a ejecutar por órganos policiales y no policiales del MININTER, además de contar con información desagregada por sexo. En el caso de la PNP se cuenta con cifras desagregadas por categoría: *-oficial PNP, oficial de servicio, con status de oficial, suboficial, especialista, personal civil que trabaja en la PNP-* y sexo.

1.4 El **Ministerio de Relaciones Exteriores**, reportó la realización de una actividad de difusión sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, informó además que, la Dirección General de Desarrollo de Recursos Humanos cuenta con un documento interno para promover la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos directivos y contrataciones. Asimismo, cuenta con un equipo de trabajo encargado de los Contratos Administrativos de Servicios y con ello logra garantizar el respeto de los derechos de las personas, así como la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la participación de los procesos de contrataciones CAS, de allí que de 98 convocatorias efectuadas para contrataciones CAS en el primer semestre 2010, se publicó en cada una de ellas la relación de participantes.

1.5 El **Ministerio de la Producción**, de acuerdo a la política nacional sobre garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres en actividades y proyectos, informa que existen siete reportes de información sobre la participación de la mujer, como beneficiaria de las actividades que realiza el Ministerio de la Producción a través de sus direcciones de línea - Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Dirección General de Acuicultura, Oficina General de Administración, Dirección General de Pesca Artesanal, Oficina Técnica de CITE- y de los Organismos Públicos como ITP y el Instituto del Mar Peruano.

Para el segundo semestre del 2010, tiene previsto incorporar en los informes mensuales reportados por las empresas acuícolas, información referente a la participación de las mujeres en la acuicultura, cabe mencionar que para obtener información desagregada por sexo, cuenta con la implementación del registro de género y además desarrollará un sistema integral de seguimiento y monitoreo que incluye los registros de género, el mismo que se culminará a fines del 2010 e implementará en el primer semestre 2011.

- 1.6 El **Ministerio de Defensa**, ha establecido 03 indicadores para medir la equidad de género entre mujeres y varones respecto a su participación en las Fuerzas Armadas y de las 03 metas propuestas para el semestre I – 2010, informa que ha superado la meta programada, destacando la intervención de la mujer como personal superior, personal subalterno y personal de tropa.
- 1.7 El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo**, refiere que las contrataciones de personal las realiza de acuerdo a los términos de referencia y el perfil requerido (estudios, conocimientos y experiencia) sin discriminación de género. No obstante, a junio 2010, fueron las mujeres quienes superaron el 50% de contrataciones en relación al 49% de hombres contratados. Para el II semestre reportan que se reservaron 45% de las plazas ofertadas para mujeres.
- 1.8 El **Ministerio de Transportes y Comunicaciones**, a través del Viceministerio de Comunicaciones y Provías Descentralizado, ha reprogramado para el II semestre las actividades concernientes a: *i)* Capacitación a mujeres en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicaciones en el marco de los proyectos a cargo del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones; *ii)* Ejecución de piloto para incorporar el enfoque de género en los Institutos Viales Provinciales y *iii)* Consultoría para la fase de implementación y seguimiento del programa de fortalecimiento de género.

Para el II semestre reportó haber incorporado el enfoque de género en la formulación e implementación del Piloto de Planes Viales en zona selva. Para ello, se contrató los servicios de una consultoría en Género. Asimismo, informó sobre la participación de la mujer en los cursos de capacitación en el marco de los proyectos a cargo del Fondo de Inversión en Telecomunicaciones.

- 1.9 La información proporcionada por el **Ministerio de Economía y Finanzas**, contiene las acciones desarrolladas por las áreas competentes del Sector Economía y Finanzas<sup>1</sup>, a cargo de los procesos que involucran la ejecución de acciones que corresponden a cada Indicador de la Política en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres.

En lo que respecta al cumplimiento de la política 2.1 “Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, se encontró que el MEF (sede central), ONP, PROINVERSION, SUNAT, CONASEV y FONAFE, realizaron procesos de selección al personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Asimismo, informó que ha difundido y publicado artículos sobre igualdad de oportunidades a cargo de la CONASEV, SUNAT y el MEF, realizado vía correo electrónico, revistas, vitrinas y en periódicos murales respectivamente.

---

<sup>1</sup> Las Areas competentes del Sector Economía y Finanzas son: ONP, PROINVERSION, SUNAT, CONASEV y FONAFE.

- 1.10 Por su parte, el **Ministerio de Educación** sostiene que la temática de igualdad de género está considerada en los principales Planes Estratégicos del Sector: Ley de Educación, Proyecto Educativo Nacional-PEN, Plan Nacional de Educación para Todos y PESEM 2007-2011. Asimismo, informa que los principales indicadores educativos tienen incorporado el enfoque de igualdad de género.

Por otra parte, a través de las Direcciones Regionales de Educación, UGEL e IIEE cuentan con la R.M. N° 0341-2009-ED, que aprueba la Directiva para el Desarrollo del Año Escolar en las IIEE de Educación Básica y Técnico Productiva 2010, donde se enfatiza el enfoque de equidad y no discriminación en el sistema educativo. R.D. N° 0343-2010-ED, "Normas para el desarrollo de las acciones de Tutoría y Orientación Educativa en las DRE, UGEL e IIEE ", donde se establecen recomendaciones a los directores y docentes para promover acciones y entornos educativos que favorezcan relaciones equitativas entre los géneros y la prevención de todo tipo de discriminación.

- 1.11 El indicador priorizado por el **Ministerio de Salud**, en materia del ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, fue la cobertura de atención de partos institucionales en la zona rural. Los resultados indican que al finalizar el año 2010, este sector ha logrado una cobertura del 86% de partos institucionales. Esto significa que se atendieron 99,808(86%) partos de un total de 116,424(100%) gestantes.

Este incremento es debido a que el Ministerio de Salud viene implementando, entre otros factores (adecuación cultural), diversas estrategias para la atención de las gestantes (radar de gestantes y control prenatal, vigilancia comunitaria, estandarización de habilidades, emergencias obstétricas e incremento de la capacidad resolutoria de los establecimientos de salud). Recomendaciones adoptadas por el Ministerio de Salud en el marco del cumplimiento de los objetivos que la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

- 1.11 El **Gobierno Regional del Callao**, informó que tiene programado la formulación del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para el II semestre 2010. Sin embargo, promueve la igualdad de oportunidades a través de la implementación de políticas como ordenanzas regionales, instrumentos de gestión, fortalecimiento de capacidades, actividades y proyectos dirigidos a la comunidad.
- 1.12 El **Gobierno Regional de La Libertad**, cuenta con el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades (PRIOLL) entre Mujeres y Hombres 2006 - 2010, aprobado por Ordenanza Regional N° 003-2006-GRLL/CR., y mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 1704-2008-GR-LL-PRE, de fecha 27 de mayo del 2008; resuelve asignar a la Gerencia de Desarrollo Social, la implementación del PRIOLL.
- 1.13 El **Gobierno Regional de Puno**, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 255-2009-PR-GR-PUNO se conformó el equipo técnico para la formulación y elaboración del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## ORGANISMOS AUTÓNOMOS

- 1.14 La **Oficina Nacional de Procesos Electorales**, informó que en el Reglamento de Organización y Funciones aprobado con RJ N° 030-2010-J/ONPE del 19 de febrero de 2010, Art. 4º, página 2, se establece como finalidad de la institución: *“Promover los derechos políticos de la mujer en la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y otras que las leyes señalen. A la fecha la normativa institucional otorga un tratamiento paritario, sin distinción de género, raza, creencia religiosa o cualquier otro factor que pudiera generar discriminación, tanto en el acceso a los servicios que brinda a los administrados, como en el tratamiento y condiciones otorgadas al personal de ONPE”*.
- 1.15 El **Registro Nacional de Identidad y Estado Civil**, mediante Resolución Jefatural N° 837-2008-JNAC/RENIEC, aprobó la Directiva 219-SGEN/003, que propicia las relaciones equitativas y no discriminatorias.

**Indicador N° 2: Instituciones públicas nacionales y subnacionales que cuentan con instancias especializadas en equidad de género.**

## PODER EJECUTIVO

- 2.1 El **Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social** preside la Comisión Multisectorial<sup>2</sup> de seguimiento del PIO 2006 –2010 y la Dirección General de la Mujer asume la Secretaría Técnica. Los sectores del Estado a través de sus representantes Titulares y Altenos/as ante la comisión mediante Resolución Ministerial correspondiente, sostuvieron reuniones de trabajo para dar seguimiento al avance e implementación del PIO 2006-2010, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones –Ley No. 28983 y el D.S. N°. 027-2007-PCM. En ese marco se trabajó la matriz integrada de las tres políticas nacionales a fin de que se implemente en cada Programa Nacional, Dirección General y Oficina dentro del marco de sus funciones y competencias.

Los Gobiernos Regionales de Apurímac, Loreto, Piura y Puno (4), cuentan con instancias especializadas en género, instancias que vienen promoviendo la implementación de las políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, realizan diagnósticos sobre la situación de mujeres y hombres, difusión las políticas nacionales y regionales de Igualdad de Oportunidades y de Equidad de Género, foros en cada Gobierno Regional, elaboración de los Planes Regionales de Igualdad de Oportunidades – PRIO, entre otras.

- 2.2 La **Presidencia del Consejo de Ministros**, específicamente OSITRAN, informó que no fue necesario contar con una instancia especializada en género debido a que no se han presentado casos o quejas sobre diferencia alguna. Por su parte, en DEVIDA los

<sup>2</sup> Resolución Ministerial No. 022 –2006 –MIMDES, creado con fecha 26 de enero del 2006, la Comisión Multisectorial de Seguimiento del PIO-2006-2010, según su artículo 1, se encarga del seguimiento e implementación del PIO 2006-2010, elaboración de un sistema de Monitoreo y la evaluación de las acciones dispuestas en el mencionado Plan Nacional y la elaboración de un informe anual de los avances y logros del PIO-2006-2010, con las recomendaciones necesarias para su implementación.

trabajadores mujeres y hombres laboran en las mismas condiciones de libertad, equidad y seguridad, teniendo accesos a las mismas facilidades de información y tecnología, según el Reglamento Interno de Trabajo.

2.3 El **Ministerio de Transportes y Comunicaciones**, aprobó la R.M. N° 018-2011-MTC-01<sup>3</sup>, la cual resuelve la creación de una Comisión Intrasectorial de Seguimiento y Cumplimiento de las Políticas Nacionales en Materia de Igualdad de Oportunidades en dicho sector a fin de impulsar acciones en el marco del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones –PIO, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres - Ley No. 28983 - LIO y Decreto Supremo 027-2007-PCM Art. 2. Numeral 2.

2.4 El **Ministerio del Interior**, cuenta con el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Institución Policial y el Ministerio del Interior, mediante Resolución Viceministerial N° 003-2009-IN-0103, marzo 2009, órgano consultivo adscrito a la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Ministerio del Interior, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho a fin de erradicar todas las formas de discriminación.

Así mismo informa que durante el II semestre del año 2010 logró implementar la Defensoría del Policía: Oficina Especializada de la Mujer que promueve los derechos humanos de las mujeres, la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres; ejecuta acciones para erradicar toda forma de violencia y hostigamiento sexual que lesione o pueda detener el desarrollo de la persona. Esta oficina especializada logró resolver 197 casos de los 261 casos registrados en defensa de los derechos del personal femenino sobre dilación de trámite, pensiones, hostigamiento sexual.

Respecto al Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Institución Policial y el Ministerio del Interior (creada mediante Resolución Viceministerial N° 003-2009-IN-0103 del 06 de marzo del 2009), durante el año 2010, ha desarrollado (06) eventos educativos realizados en la ciudad de Lima que abordaron los temas de políticas públicas, equidad de género, rol de la mujer policía, indicadores de género, salud, liderazgo y hostigamiento sexual, participando (446) entre efectivos policiales, personal civil de los órganos no policiales y alumnos de las Escuelas de Formación de la PNP.

2.5 El **Ministerio de Economía y Finanzas**, sostiene que a fin de promover y respetar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección de personal, las convocatorias son públicas de acuerdo a las normas vigentes, a los cuales pueden acceder sin ninguna restricción las personas interesadas. Por lo tanto, el 100% de las convocatorias fueron realizadas sin discriminación por género (información procedente de PROINVERSION, SUNAT, ONP, FONAFE y CONASEV). En el caso del Banco de la Nación, no se efectuó convocatorias debido al proceso de reubicación laboral (reincorporaciones) de los beneficiarios de la Ley 27803, hecho que impidió realizar procesos de selección.

2.6 El **Ministerio de la Producción**, informó que fueron 300 las mujeres empleadas eventualmente en la actividad de acuicultura para la etapa de procesamiento primario.

---

<sup>3</sup> La mencionada norma tuvo un previo proceso de asistencia técnica desde octubre del 2010 entre el MTC y la DIO – DGM, siendo aprobada por el MTC el 11 de enero del 2011.

Esta medida, ha contribuido significativamente con los derechos correspondientes a las personas naturales y jurídicas para el desarrollo de la acuicultura.

Para garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, se ha elaborado 09 reportes de información sobre la participación de la mujer como beneficiaria de las actividades que realiza el Ministerio de la Producción a través de sus direcciones de línea - Dirección de Insumos Químicos y Productos Fiscalizados, Dirección General de Acuicultura, Oficina General de Administración, Dirección General de Pesca Artesanal, Oficina Técnica de CITEs y Dirección General de Extracción y Procesamiento Pesquero- y Organismos Públicos Descentralizados –ITP, IMARPE y FONDEPES-.

En el caso de la Dirección General de MYPE y Cooperativas, a través de la Dirección Mi Empresa, el sector reporta que el sistema integral de seguimiento y monitoreo, culminará los registros de género en el año 2011.

- 2.7 El **Ministerio de la Producción**, informó que fueron 300 las mujeres empleadas eventualmente en la actividad de acuicultura para la etapa de procesamiento primario. Esta medida, ha contribuido significativamente con los derechos correspondientes a las personas naturales y jurídicas para el desarrollo de la acuicultura.
- 2.8 En el **Ministerio de Educación**, cuenta con una instancia especializada en género, que es el Comité Ejecutivo del Programa Logros de Aprendizaje al finalizar el tercer Ciclo y el Comité Técnico y el Foro Nacional del Plan Nacional de Educación para todos, instancia que administra el seguimiento de los principales indicadores determinantes para la igualdad de género en el sector educación.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

- 2.9 El **Gobierno Regional del Callao**, informó que tiene programado la formulación del Plan Regional de Igualdad de mediante Ordenanza Regional se conforma el Consejo Regional de defensa de los derechos de la Mujer y mediante Decreto Regional N° 02-2007-PR el Equipo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género en el Gobierno Regional.

Mediante Ordenanza Regional N° 001-2004 se aprueba el cuadro de conformación de las comisiones regionales ordinarias del Consejo Regional con el que se constituye la Comisión de la Mujer.

- 2.10 El **Gobierno Regional de La Libertad**, con Ordenanza Regional N° 019-2007-GR-LL/CR, se crea el Consejo Regional de la Mujer (COREMUJER-LL), el cual se encuentra instalada y conformada por 23 instituciones públicas y privadas. Esta instancia especializada en género cuenta con Reglamento de Organización y Funciones, Resolución Presidencial de reconocimiento de la Junta Directiva, Plan Operativo Anual 2010 – 2011, considerando en este plan la elaboración del PRIOLL 2011 – 2015.

**Indicador N° 3: Instituciones públicas nacionales y subnacionales que cuentan con directivas internas que propician relaciones equitativas y no discriminatorias**

## **PODER EJECUTIVO**

3.1 El **MIMDES**, mediante Resolución Ministerial No. 052-2009- MIMDES<sup>4</sup>, aprobó los lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los Órganos y Programas Nacionales del MIMDES. En ese marco remitió a todos los Programas Nacionales, Direcciones y Oficinas del MIMDES, la normativa del lenguaje inclusivo para su aplicación, así como a los Gobiernos Regionales y Sectores.

Así mismo desde la Dirección General de la Mujer se ha elaborado una Guía para el uso NO sexista del lenguaje, el mismo que se distribuirá a nivel nacional.

A la fecha, la Oficina General de Presupuesto y Planificación del MIMDES, envía como anexo esta norma para tenerla en cuenta al elaborar los POI respectivos. En ese sentido, el **PNWW**, informa que el personal que labora en el programa, conoce y cumple las recomendaciones planteadas en la R.M N° 052-2009 MIMDES referida a la Promoción y utilización de un lenguaje inclusivo".

3.2 El **Ministerio del Interior**, mediante R.M. N° 1317-2008-IN-0901 del 31 de diciembre de 2008, promulgó la Directiva N° 001-2008-IN-0908 sobre las "Normas y Procedimientos para el Equilibrio en la distribución de cargos entre mujeres y hombres en los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior" la misma que se viene difundiendo y sobre el cual se formuló el Informe N° 37-2010-IN-0908 del 24 de junio 2010. Desde el año 2007 el MININTER cuenta con la R.M. N° 080-2007-IN/DP, la cual dispone la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en expresiones y redacción de comunicaciones, documentos, textos oficiales y dispositivos legales que emitan órganos y unidades orgánicas del sector.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

3.4 El **Gobierno Regional del Callao**, a través de la Ordenanza Regional N° 006-2006, en el artículo 5º: establece el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones del GR, ordenanza extensiva a todas las entidades de la jurisdicción del Gobierno Regional.

3.5 El **Gobierno Regional de La Libertad**, mediante Ordenanza Regional N° 006-2007-CR/RLL, declara el mes de marzo de cada año como el mes de la mujer. Asimismo, el Oficio N° 183-2008-GRLL-PRE(CGR, dirigido a las trece gerencias del Gobierno Regional de La Libertad, en el cual se les indica la implementación de Lineamientos establecidos por la Ley N° 28983 "Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" y el PRIOLL, haciendo mención al uso del lenguaje inclusivo en los documentos oficiales. Así mismo, programó la realización de un seminario taller para difundir a nivel institucional, la normativa vigente sobre la erradicación de la violencia

<sup>4</sup> Resolución Ministerial aprobada con fecha 4 de febrero del 2009.

familiar, prevención y sanción del hostigamiento sexual, actividad que no se ejecutó en el primer semestre.

- 3.6 Otras Regiones, que aunque no han hecho llegar sus informes, han aprobado normas relacionadas con el lenguaje inclusivo: **Gobierno Regional de Amazonas** aprobó la Ordenanza Regional N° 254-GORE Amazonas/CR/09 de abril de 2010 y dispone en el Art. 1º, se promueva la utilización del lenguaje sensible al género o lenguaje inclusivo en comunicaciones, documentos, textos oficiales y dispositivos legales, así como en la población de la Región. Del mismo modo el **Gobierno Regional de Tacna** mediante Ordenanza Regional N° 254-GORE Tacna/CR/30 de Septiembre de 2010, en el Art. 1º, declara de interés y prioridad regional la utilización del lenguaje sensible al género o denominado también lenguaje inclusivo en el ámbito de la región Tacna.

## SEGUNDO EJE DE EVALUACIÓN

### POLÍTICA 2.2:

**IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.**

***Indicador Nº 4: Instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil que trabajan concertada y participativamente en la prevención de la violencia familiar y sexual.***

## PODER EJECUTIVO

4.1 En el **MIMDES**, a través del PNCVFS y su de Plan de Prevención Integral contra la violencia familiar y sexual se ha involucrado a 1026 instituciones públicas y 481 instituciones de la sociedad civil y de la Iglesia, distribuidos a través de sus diversas filiales en las zonas de intervención de los Centros Emergencia Mujer CEM, a nivel nacional, logrando el 169% de cumplimiento,

A partir de dicha articulación, se han formados mesas de concertación en Chumbivilcas, Chulucanas, Concepción., Alto Selva Alegre, Grau, Huanchaco y Sechura. Se cuenta con 51 planes locales concertados en las zonas de Sicuani (4), Satipo, Huancavelica, Paucar del Sara Sara, Jaen, Iberia, Utcubamba, Pisco, Cusco, Concepción, Sechura, Huamanga, Piura (2), Surquillo, Chocope, Sucre, Villa El Salvador, Talavera, Cañete, Tacna, Parinacochas, Comas, Lambayeque, El Agustino (2), Los Olivos (2), Churcampa, Huanca Sancos, Callao, Huanta, Hueypetuhe, Yurimaguas, Camana, San Juan de Lurigancho (2), San Juan de Miraflores (2), Lima Cercado (2), Ica, Ate (2), Huaraz (3) y Villa María del Triunfo. El PNCVFS participa en 189 espacios de concertación.

Una fortaleza para el cumplimiento de esta meta, es la estrategia de articulación que realizan los Centros de Emergencia Mujer –CEM- a nivel nacional para concertar e involucrar con las diversas instituciones en el trabajo de atención y prevención contra la violencia familiar y sexual, a través de las coordinaciones interinstitucionales y los espacios de concertación en los que participan para incluir la problemática en las agendas locales.

En el último semestre el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS- informa que en el Gobierno Regional de Piura, se aprobó el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades, que aborda la problemática de la violencia entre otros temas y en la Región La Libertad, se ha desarrollado un proceso de revisión del Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para incluir el componente de prevención de la violencia hacia la Mujer.

Así mismo, **MIMDES** ha suscrito un convenio con DEVIDA en el marco del Programa Institucional de Prevención y Tratamiento del Consumo de Drogas, para tratar el tema

de violencia familiar ligada al consumo de drogas, asignando un presupuesto para el año 2010 de S/. 276,400.00.

Desde la Dirección general de la Mujer se ha elaborado **una guía práctica sobre violencia basada en género**, la misma que será distribuida a los funcionarios de los sectores y regiones para fortalecer sus intervenciones en la prevención y atención de la violencia hacia la mujer.

Programa Nacional Wawa Wasiha desarrollado un programa de fortalecimiento de capacidades en prevención de la violencia familiar y maltrato infantil dirigido a 55 profesionales de los equipos técnicos, 1,315 actores comunales y 773 Familias usuarias de las Sedes Zonales del PNWW (Cajamarca, Juliaca, Tumbes y Huacho).

- 4.2 En la **Presidencia del Consejo de Ministros**, una de las acciones concretas que OSITRAN, está desarrollando es la sensibilización y difusión de la Ley del código de ética de la función pública Ley N° 27815, enfatizando el Capítulo III de prohibiciones éticas del Servicio Público. Así mismo se viene difundiendo y sensibilizando al personal en cuanto a la aplicación de lo establecido en las normas de comportamiento ético de los miembros de OSITRAN.

DEVIDA en el marco del Programa Institucional de Prevención y Tratamiento del Consumo de Drogas ha suscrito un convenio con el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual del MIMDES, para tratar el tema de violencia familiar ligada al consumo de drogas, asignando un presupuesto para el año 2010 de S/. 276,400.00.

- 4.3 El **Ministerio de Economía y Finanzas**, respecto a la difusión y publicación de artículos en los medios internos de comunicación sobre paternidad responsable, violencia familiar y sexual y otros temas relacionados, tenemos que el Ministerio de Economía y Finanzas, informa haber cumplido al 100% con las metas programadas a junio de 2010. A continuación el detalle de sus actividades según Organismo Públicos Descentralizados Comisión Nacional Supervisora de Empresas y valores (CONASEV), Oficina de Normalización Provisional (ONP); Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT); Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE); Agencia de Promoción de la Inversión Privada (PROINVERSION) y empresas como el Fondo Nacional de la Financiación de la Actividad Empresarial (FONAFE) y el Banco de la Nación.

- ✓ Oficina de Personal, programó 06(100%) actividades de difusión como meta anual, de los cuales reporta haber realizado 03 (50%).
- ✓ SUNAT (Intendencia Nacional de Recursos Humanos), informó haber publicado 08(50%) artículos de un total de 16(100%) artículos programados para el año 2010.
- ✓ FONAFE (Oficina de Imagen Institucional) empresa del Estado ha difundido artículos tanto como en la Revista Corporativa Enlace

- 4.4 El **Ministerio de Justicia**, informó la realización de 03 eventos de sensibilización sobre violencia familiar y sexual: i) sociodrama ""Palabra de Mujer"", con la asistencia de 230 personas, en Lima; ii) seminario "Ruta Crítica de la Violencia Familiar, en Defensa de la Dignidad de la Mujer", participando 300 personas, realizado en Huancayo y, iii) "Uniendo Esfuerzo contra la Violencia Familiar", asistieron 320 personas, realizado en Lima.

Los resultados indican que al finalizar el primer semestre, en las defensorías públicas se atendieron 668 casos de violencia familiar y en los consultorios jurídicos populares 303

atenciones jurídicas. Respecto a las actividades de difusión, tenemos que el Ministerio de Justicia, realizó 148 charlas sobre la no violencia familiar y sexual contra la mujer, logrando con ello sensibilizar a 12,995 personas.

Para el II semestre del año en curso, ha realizado 06 eventos de sensibilización sobre temas de violencia familiar y sexual (Sociodrama "Palabra de Mujer", contó con la asistencia de 230 personas, en Lima; Seminario "Ruta Crítica de la Violencia Familiar, en Defensa de la Dignidad de la Mujer", participando 300 personas y se realizó en Huancayo; "Uniendo Esfuerzo contra la Violencia Familiar", asistieron 320 personas y se desarrolló en Lima; Taller "Cine Temático sobre Violencia Familiar", asistieron 70 estudiantes, en Lima; Seminario "La víctima y el respeto de su dignidad en el nuevo modelo procesal penal", contó con 140 personas, en Chiclayo y el Sociodrama "Violencia Familiar", participaron 250 personas, en Ventanilla.

Asimismo, informó que a través de las defensorías públicas, se brindaron 725,184 atenciones legales y los abogados de los consultorios jurídicos populares brindaron 130,310 atenciones jurídicas.

Específicamente en el tema de violencia familiar, el MINJUS reportó haber brindado 1,511 atenciones; 510 charlas relacionadas a impulsar la no violencia familiar y sexual contra la mujer -participaron 42,498 personas-.

Sobre el tema de conciliación, el registro data un total de 17,540 conciliaciones extrajudiciales de las cuales 14,948 procedimientos conciliatorios concluyeron.

4.5 El **Ministerio del Interior**, suscribió un Convenio de Cooperación Interinstitucional vigente entre la Policía Nacional del Perú y Foster Parents Plan Internacional, el 16 de septiembre de 2009. El objetivo del convenio busca aunar esfuerzos para coordinar y ejecutar acciones en materia de promoción de derechos, del buen trato y la reducción de la violencia doméstica y de género contra niños, niñas y adolescentes en cualquiera de sus expresiones en las zonas de intervención que concuerden, teniendo como referente la Convención sobre los Derechos del niño, el Código de los Niños y Adolescentes y el Plan Nacional de Acción por la infancia.

4.6. El **Ministerio de Relaciones Exteriores**, informó que viene apoyando y fortaleciendo las iniciativas presentadas tanto en el Sistema Universal como Interamericano de Derechos Humanos orientadas a fortalecer los derechos de la mujer, difundiendo en igual sentido los logros alcanzados a nivel nacional. Durante el I semestre, la Dirección General de Diplomacia Social del Ministerio de Relaciones Exteriores, ha coordinado la aprobación de 03 Resoluciones que constituyen los mandatos políticos para el tratamiento de los temas al interior de los trabajos de la OEA, en el marco de la 40 Asamblea General OEA:

- Resolución AG/RES. 2451. Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará.
- Resolución AG/RES. 2441. Fortalecimiento de la Comisión Interamericana de Mujeres.
- Resolución AG/RES. 2454. Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género.

Adicionalmente, la Dirección General de Diplomacia Social forma parte de la Comisión del Grupo de Trabajo Nacional del Plan Nacional de Violencia contra la Mujer 2009-2015 y al interior de esta Comisión se ha creado la Mesa Intrasectorial de trabajo de lucha contra la violencia hacia la mujer.

La Dirección General de Diplomacia Social está a cargo, entre otros asuntos, de la temática Mujer, género y violencia; contribuyendo con los esfuerzos nacionales e internacionales para el respeto, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres, el logro de la igualdad de género y la erradicación de la violencia contra la mujer.

Así mismo, ha realizado 01 seminario taller para la difusión a nivel institucional de la normativa vigente respecto a la erradicación de la violencia familiar, prevención y sanción del hostigamiento sexual.

- 4.7 El **Ministerio de Educación**, en el marco de la meta programada para este indicador, informa haber realizado el Encuentro Nacional de Especialistas de Tutoría y Orientación Educativa de las DRE y UGEL en coordinación con la DITOE, específicamente el Proyecto: El Estado y la sociedad civil contra el maltrato, abuso y explotación sexual; que promueve la articulación intersectorial en la prevención de la violencia. Asimismo, informó que viene participando en el Comité Consultivo de la Comisión Especial Revisora del Texto Unico Ordenado de la Ley de Protección frente a la Violencia Familiar

## **GOBIERNOS REGIONALES**

- 4.8 El **Gobierno Regional del Callao** en coordinación con la Defensoría del Pueblo, Asociación de Voluntarios Emocionales (VOLARE), Ministerio Público y Poder Judicial, realizaron campañas de promoción y prevención, dirigidas a las organizaciones sociales de base, mujeres y escolares orientadas a prevenir la violencia en sus diversas manifestaciones.

***Indicador N° 5: Gobiernos regionales, provinciales y distritales que adoptan en sus agendas acciones concretas en materia de violencia familiar y sexual en sus localidades.***

## **GOBIERNOS REGIONALES**

- 5.1 Respecto al segundo indicador, se alcanzó el 100% de la meta programada, gracias al trabajo de coordinación del **PNCVFS del MIMDES** que reporta que para el primer semestre del 2010, se tenía programado 13 gobiernos regionales, 53 gobiernos provinciales y 116 gobiernos distritales, que han implementado acciones en materia de violencia familiar y sexual, alcanzando en este periodo 19 gobiernos regionales (126.6%), 53 gobiernos provinciales (100%) y 137 gobiernos distritales (118%), que adoptaron en sus agendas acciones concretas en materia de violencia familiar y sexual.

Mediante la dación de ordenanzas, en el 2010, 88 GR, GP y GL adoptan en sus normativas y planes acciones de prevención contra la VFS mediante la dación de 109 ordenanzas, acuerdos de consejos y resoluciones ejecutivas.

Los gobiernos regionales de Cusco, Huanuco, Junín, Tacna, Ayacucho, Ucayali, Arequipa, Huancavelica, Tumbes, Moquegua, Madre de Dios, Pasco, Apurímac, San Martín, Callao, Huanuco, Lambayeque, La Libertad y Piura en total 19 gobiernos regionales vienen implementando políticas de materia de igualdad de oportunidades y prevención de la violencia hacia la mujer, llegando a superar la meta de 15 GR con un 126.6%

En este caso, se observa que en cuanto a los gobiernos regionales, existe un cabal cumplimiento, ya que los gobiernos regionales de Ayacucho, Ucayali, Arequipa han impulsado ordenanzas y acuerdos de consejo en materia de violencia familiar y sexual, se tienen instancias que promoverán el Plan Regional contra la Violencia Hacia la Mujer en Tacna y Moquegua, en el caso Cusco y Ucayali, ya cuentan con instrumentos de gestión en esa perspectiva. En Madre de Dios, Cusco, Pasco y Apurímac se han impulsando consejos regionales de la Mujer en donde la problemática de la violencia familiar será atendida. En Madre de Dios se está revisando el PDC de la región y en San Martín se está impulsando un proyecto financiado por la región en prevención de violencia familiar y sexual.

En Huancavelica, la Región financió una consultoría para elaborar un Diagnóstico frente a la problemática e implementa su consejo regional de la mujer. En Piura se aprobó el PRIO que aborda la problemática de la violencia y se realizó la presentación pública del PNCVHM. En Tumbes, la región tiene un proyecto de fortalecimiento de familiar en prevención de la violencia familiar y sexual y apoya en las actividades del CEM.

53 gobiernos provinciales apoyan en acciones de prevención de la violencia familiar y sexual, de los cuales 31 gobiernos provinciales emiten ordenanzas (Puno, Canchis, Abancay, Jaen, Parinacochas, Leoncio Prado, Utcubamba, Caylloma y Condorcanqui, Cusco, Sucre y Tayacaja, Paucar del Sara Sara, Ascope, Acobamba, Chumbivilcas, Huanca Sancos y Sánchez Carrión, Huaylas-Caraz, Lucanas, Bagua, Santiago de Chuco, Pachitea-Panao y Antabamba, Cangallo, Arequipa, La Convención, Ambo, Vilscashuaman, Churcampa y Chachapoyas) en materia de prevención de la violencia familiar y sexual en sus localidades y destinando recursos para su implementación.

22 municipalidades Provinciales destinan recursos o incorporan en sus planes para enfrentar la problemática de la violencia familiar y sexual en sus zonas (Oxapampa, Ferreñafe, Cañete, Huanta, Grau, Satipo, Yurimaguas, Rioja y Tacna, Huarmey, Huamanga, Callao, Huancavelica, Yauli, Huarochiri, Ilo, Moquegua, Pasco, Ayabaca, Tocache, Coronel Portillo, Padre Abad)

En el periodo, se observa el compromiso de 137 gobiernos distritales que han estado apoyando en la prevención de la violencia familiar y sexual, en diferentes formas llegando al 118% de la meta anual. Mediante la dación de ordenanzas, 48 gobiernos distritales implementan acciones de prevención contra la violencia familiar y sexual: Tupac Amaru Inca, Belem, San Clemente, José Luis Bustamante y Rivero, Saylla, Bellavista-Cajamarca, Kimbiri, San Miguel de Mayoc, Anco, Chocope, Carabaylo, Cerro Azul, San Isidro de Maino, Imaza-chiriaco, Balsas, San Francisco del Yeso, Chachas, Santa Rosa, Huayhuay, Jazan, Mariscal Castilla, San Francisco de Daguas, Pueblo Nuevo, Providencia, Esperanza, Casa Grande, Chuschi, El Carmen, Churubamba, José Crespo y Castillo, Cerro Colorado, Mariano Melgar, Chuchito, Chaglla, Socabaya, Yarabamba, Huacar, Conchamarca, Villa de Quinua, Huancan, Pangoa, Sapallanga, Chupuro, Samuel Pastor, Chiara, Tomaykichwa, Santiago y Nicolás de Piérola

Se cuenta con actas suscritas por los alcaldes distritales de Chalcos, Quije, Paucaray, Larcaay, Chilcayoc, Paico, Sora, Morcolla, Huacaña, Independencia, Villa El Salvador, San Juan de Miraflores, Pachacamac y Villa María del Triunfo, comprometiéndose en apoyar en acciones de prevención contra la violencia familiar y sexual.

Las municipalidades distritales de Huamachuco, Chontabamba, Pozuzo, Aguas Verdes, Iberia, Miguel Checa, Vice, Chocope, Razuri, San Francisco, Luricocha, Chulucanas, Miraflores, San Luis, Santa Anita, San Jerónimo, Macchu Picchu, Magdalena, Pueblo Libre, Llicuar, Nuevo Imperial, San Juan Bautista, Ignacio Escudero, Lunahuana, Quilmaza, El Agustino, Comas, Surquillo, San Juan de Miraflores, San Martín de Porres, Los Olivos, San Martín de Porres, Ate, San Juan de Lurigancho y Puente Piedra están apoyando en las acciones de prevención.

Las municipalidades de Shupluy, Sivia, Pullo, Pacapausa, Pausa, Ventanilla, Carmen de la Legua y Reinoso, Bellavista-Callao, Chota, Checacupe, San Pedro, San Pablo, Combapata, Layo, Marangani, Amarilis, Huanuco, Nazca, Mito, Matahuasi, Orcotuna, Nueve de Julio y Manzanares. Sausa, Janjaillo, Muqui, Jauja, Huertas, Ataura, Apata, Tarma, Alto Trujillo -El Porvenir, Paijan, La Victoria, Nauta, Villa Rica, Sullana, Banda de Chilcayo, Pólvora y Alto de la Alianza coordinan con los CEMs para el desarrollo de eventos preventivos promocionales contra la violencia familiar y sexual en sus localidades

- 5.2 El **Gobierno Regional del Callao**, con Ordenanza Regional N° 010-2009 se reconoce los derechos humanos a las trabajadoras sexuales con el cuidado de la salud, la reconversión laboral y eliminación de discriminación y estigmatización. El Gobierno Regional del Callao ha implementado estrategias como el "Programa de Defensoría Regional", mediante el cual se desarrolla políticas de promoción, protección y respeto de los derechos de las personas a través de una línea telefónica habilitada para brindar consejería para que las personas afectadas por la violencia familiar encuentren la ayuda profesional adecuada. en donde un staff de profesionales integrado por abogados, psicólogos, relacionistas públicos y conciliadores brindan la información y orientación necesaria.

Otra intervención denominada "Desarrollando Estrategias para la Prevención de la Violencia y el Abuso Sexual", tuvo como objetivo primordial preparar a jóvenes estudiantes para que sean las encargadas de orientar a las personas víctimas de violencia, cómo actuar ante un caso de violencia, a qué autoridades, organismos o instituciones acudir para presentar la denuncia o pedir apoyo moral y psicológico.

- 5.3 El **Gobierno Regional de La Libertad**, el Acuerdo Regional N° 078-2009-GRLL/CR: adopta como acción concreta en materia de violencia familiar y sexual, constituir la Comisión Especial para elaborar el Plan Regional contra la Violencia hacia la Mujer 2010 – 2014.

- 5.4 El **Gobierno Regional de Puno**, mediante Ordenanza Regional N° 029-2007, reconoce como un problema de atención urgente a la violencia familiar y sexual contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes.

## TERCER EJE DE EVALUACIÓN

### POLÍTICA: 2.3

#### GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.

**Indicador N° 6: Instituciones públicas que han implementado políticas internas de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual**

### PODER EJECUTIVO

6.1 El **MIMDES**, a través de la Dirección General de la Mujer, hace seguimiento y presta asistencia técnica para impulsar las directivas internas para la prevención y sanción al Hostigamiento Sexual. Bajo este marco, impulsó el Anteproyecto de Ley para modificar la Ley 27942, logrando conseguir la modificación de la norma, y se promulgó la Ley No 29430, Ley que modifica la Ley No 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, norma que constituye un logro frente a vacíos legales existentes, porque regula, entre otros; la incorporación del hostigamiento ambiental, responsabilidades del empleador y falsa queja. Cabe precisar que mediante la Ley 27942 y su reglamento, se estableció responsabilidades en todas las instituciones públicas y privadas.

Se ha elaborado una propuesta de ordenanza regional sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual, acorde con la Ley 29430, Ley que modifica la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Dicha propuesta ha sido remitida a todos los gobiernos regionales y locales del país.

Respecto a los logros en materia de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, se puede afirmar que, tanto al interior del MIMDES como en los tres niveles de Estado se han iniciado procesos de adecuación normativa según los lineamientos determinados por la norma Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

A **nivel Nacional**, implementaron Directivas Internas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual los Ministerios de Transportes y Comunicaciones; Economía y Finanzas; Trabajo y Promoción del Empleo; Educación y Defensa. Y los Organismos Autónomos: RENIEC, Jurado Nacional de Elecciones y Banco Central de Reserva.

En el **nivel Regional** también se implementaron Directivas Internas de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en 15(57%) Gobiernos Regionales: Piura, Ucayali, Madre de Dios, Ayacucho, Apurímac, Ancash, Amazonas, Cajamarca, Callao, Moquegua, Huancavelica, Lima, Pasco, Huánuco y Tumbes.

Los Gobiernos Locales de Lauricocha y Panao en Huánuco; Cutervo, Jaen y Bambamarca en Cajamarca; Gran Chimú y Chepen en La Libertad; Requena en Loreto; Yungay, Asunción y Fermín Fitzcarrald – Ancash; Satipo, Huancayo y Tarma en Junín; Huancavelica en Huancavelica; Tahuamanu e Ipañari en Madre de Dios; Lambayeque y Ferreñafe en Lambayeque.

Así mismo se ha podido impulsar:

- Aprobación del D.S. 07-2010-PCM, 14.01.10, de SERVIR, para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.
- Resolución Ministerial N° 0046-2010-JUS, que aprueba la Directiva N° 02-2010-JUS/OGA "Procedimientos para la prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Ministerio de Justicia".
- Resolución Secretarial N° 066-2010-MEM/SEG, aprueban la Directiva N° 003-2010-MEM/DM, "Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Energía y Minas".
- Ley 29497, 15 de Enero del 2010, Aprueban Ley Procesal del Trabajo (...)Art.2.- Competencia por materia de los jueces especializados de trabajo b) responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios o terceros en cuyo favor se presta o presto el servicio, c) los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- Resolución Jefatural N° 275-2010-JNAC/RENIEC, Aprobar la DI-276-GRH/004 "Interposición de Quejas y Aplicación de Sanciones por hostigamiento Sexual".

También se ha elaborado una Guía Práctica sobre Hostigamiento Sexual, que difundirá en todas las dependencias del sector público. .

6.2. El **MINCETUR** informó que ha elaborado un proyecto de Directiva para establecer los procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. El proyecto de Directiva aún no ha sido aprobado debido a que consideran pertinente la concordancia entre la Directiva y su reglamento disciplinario. No obstante, se ha incluido en los contratos de cada servidor una cláusula adicional sobre la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

6.3 La **PCM** A través de la elaboración de directiva que OSITRAN está implementado teniendo como base el Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815 y en el Art. 1 de la Ley 27942 de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual. Se cuenta con la Directiva N° GAF-002-04, Directiva de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.

Se implementó una Directiva interna denominada "Procedimientos para la prevención, investigación y sanción de los actos de hostigamiento sexual" y adicionalmente hubo una campaña de difusión que consistió en charlas y en afiches colocados en las instalaciones de la institución

Mediante Resolución Jefatural N° 476-2008-INDECI del 04.12.2008, se aprobó la Directiva N° 010-2008-INDECI Prevención y Sanción al Hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI, esta directiva se mantiene vigente en el presente periodo y se encuentra publicada en el portal WEB de la entidad, y es de aplicación a todos los funcionarios y servidores públicos bajo el régimen laboral público, a las personas contratadas bajo el régimen CAS y otras modalidades de prestación de servicios no laborales, así como a los consultores, personal destacado, practicantes y secgristas de INDECI. En el caso de OSINERGMIN, en el Reglamento Interno de trabajo y el código de ética, se tiene un procedimiento de atención de quejas por hostigamiento sexual, procedimiento que data desde el año 2,005.

6.4 Las DRE y UGEL del **Ministerio de Educación**, han incorporado en sus planes de trabajo de Tutoría y Orientación Educativa, temas de prevención del hostigamiento sexual, en el marco de la Campaña: "Tengo derecho al buen trato". Así como también, ha implementado la Educación Sexual Integral en las Direcciones Regionales de Ancash, Arequipa, Ayacucho, Puno, Ica, Callao, Junín, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes, Loreto, Ucayali y Lima, donde se desarrollan aspectos de política de prevención del hostigamiento sexual.

## **ORGANISMOS PÚBLICOS**

6.5 En la **ONPE**, es política interna guardar una conducta conforme al Código de Ética del Empleado Público y de observar el debido respeto y buen trato hacia los trabajadores en todos los niveles, a fin de mantener un equilibrio laboral adecuado en las relaciones de trabajo.

6.6 En la **RENIEC**, mediante Resolución Jefatural N° 754-2006-JEF/RENIEC, se aprobó la Directiva 051-GRH/002, Directiva que aprueba la interposición de quejas y aplicación de sanciones por hostigamiento sexual.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

6.7 **GORE CALLAO**, mediante acuerdo Regional N° 008-2009 se aprueba la conformación del Comité Regional de Prevención del Hostigamiento Sexual en la Región Callao, Directiva N° 004-2004 con la que se aprueba el procedimiento de Investigación del Hostigamiento Sexual en las relaciones de autoridad y dependencia en el Gobierno Regional, el Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional que regulan las relaciones laborales entre el Gobierno Regional y sus trabajadores sobre medidas disciplinarias por acoso sexual.

6.8 **GORE La Libertad**, cuenta con la Resolución Ejecutiva Regional N° 2792-2008-GRLL-PRE, que aprueba la Directiva N° 001-2008/GRLL-GRA-SGRH-BS sobre normas y procedimientos para la prevención del Hostigamiento sexual en el pliego del Gobierno Regional de La Libertad.

**Indicador N° 7: Instituciones públicas que otorgan la licencia por paternidad a favor de sus trabajadores.**

## **PODER EJECUTIVO**

7.1 En el **MIMDES**, en el marco de la Resolución Ministerial N° 028-2010-MIMDES, se designó a la Dirección General de la Familia y la Comunidad como responsable operativo de supervisar y evaluar semestral y anualmente los indicadores "Instituciones públicas que otorgan la licencia por paternidad a favor de sus trabajadores" e "Instituciones del sector público que han implementado lactarios", en cumplimiento del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM; la Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia, ha desarrollado durante el I semestre del año 2010, acciones de supervisión, a fin de brindar un reporte cuantitativo y cualitativo de la implementación de los indicadores en mención, habiéndose diseñado los planes de Trabajo de Supervisión, Monitoreo y Evaluación y Estrategias Comunicacionales para la Promoción de la

Licencia por Paternidad y Lactarios, durante el 2010; considerando que la Dirección de Apoyo y Fortalecimiento a la Familia asume la Presidencia de la Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del D.S. N° 009-2006-MIMDES, y es el órgano normativo encargado de promover, articular, coordinar, supervisar, y evaluar las políticas, planes, programas y proyectos de apoyo y fortalecimiento a la familia.

En ese sentido, se organizó el Taller Intersectorial “Estrategias de cumplimiento de los indicadores de Familia en el marco del D.S. 027-2007-PCM” , los días 30 de Junio y 01 de Julio del 2010, dirigido a los responsables de las oficinas de recursos humanos y planificación y presupuesto de los 17 Ministerios, Ministerio Público, Poder Judicial, Defensoría del Pueblo y Congreso de la República, contándose con la participación de 17 instituciones entre el Ministerio de la Producción, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de Salud, Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Presidencia del Consejo de Ministros, Ministerio de Educación, Ministerio del Interior, Ministerio de Defensa, Ministerio de Transporte y Comunicaciones, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Agricultura, Congreso de la República, Defensoría del Pueblo, Poder Judicial y Ministerio Público.

El propósito de este taller fue dar a conocer las Políticas Nacionales de Apoyo y Fortalecimiento a las Familias: Plan Nacional de Apoyo a la Familia 2004 – 2011 y la Ley N° 28542 Ley de Fortalecimiento de la Familia, en el marco de las Políticas Nacionales en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres contempladas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.

En ese sentido, se expusieron los casos de la Ley 29409 que concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada, y el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES que dispone la implementación de Lactarios en instituciones del Sector Público donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil, describiendo para ello la Caja de Herramientas Metodológicas a implementar para la promoción, supervisión y evaluación de los indicadores: “Instituciones públicas que otorgan la licencia por paternidad a favor de sus trabajadores” e “Instituciones del sector público que han implementado lactarios.

Como resultado de estas acciones, se reporta que de las 21 instituciones públicas que remitieron sus informes, fueron 6 los Ministerios que informaron haber otorgado la licencia por paternidad a sus trabajadores, contando con un cumplimiento del 75%.

En el MIMDES, tanto la sede central como los programas FONCODES, PRONAA, INABIF y el PNCVFS, se ha recibido solicitudes, las cuales fueron aprobadas para trabajadores que laboran bajo el régimen privado 728 y Ley de la Carrera de la Administración Pública 276, cabe mencionar que el estado civil de los padres solicitantes es de convivencia y casados. Además en cada programa se están realizando acciones de difusión sobre el tema.

- 7.2 En el **MEF**, con excepción de DEVIDA que no otorgó licencia de paternidad por no haberse presentado ningún caso, los demás organismos públicos adscritos al MEF si otorgaron licencia por paternidad, así tenemos que: OSITRAN, a partir de la Ley N° 29409 aprobada, los padres tienen licencia por paternidad y de esta manera se fomenta el fortalecimiento de los lazos familiares, ya que ambos padres estarán en el momento que su bebé ha venido al mundo. En el caso de la Dirección de Inteligencia Nacional, fueron 04 las solicitudes para el uso de la licencia por paternidad las que se recibieron y todas fueron aprobadas. SUNASS, otorgó licencia por paternidad a 02 de sus trabajadores; OSINERGMIN, otorgó licencia 06 padres.

7.3 **MININTER**, otorgó 02 licencias por paternidad a favor de 01 trabajador nombrado y 01 trabajador CAS, cuyos estados civiles son de casados. Como vemos, todas las solicitudes fueron aceptadas, independientemente de la condición laboral.

7.4 **Ministerio de Transportes y Comunicaciones**. Se había resuelto aprobar 03 solicitudes para el uso de la licencia por paternidad de 04 solicitudes recibidas. En el segundo semestre 2010, ocurrió igual, de 08 solicitudes presentadas, la Dirección de Recursos Humanos, aprobó 07 y denegó la solicitud de un trabajador CAS, argumentando que la Ley no especifica que el personal CAS estuviera comprendido en este beneficio. Por lo tanto, se concluye que durante el año 2010, los trabajadores bajo la modalidad CAS del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, no hicieron uso de la licencia por paternidad a pesar de haber presentado la solicitud correspondiente.

A diferencia de la Administración central del MTC, los Proyectos Especiales como Provías Nacional y Provías Descentralizado y las Empresas adscritas al sector como CORPAC S.A. y SERPOST S.A., informaron haber aprobado todas las solicitudes para el uso de la licencia por paternidad. Sólo en el caso de La Empresa Nacional de Puertos - ENAPU S.A., esta norma se aplicó mediante el Memorando N° 2868-2009 ENAPU S.A./GRRHH como medida interna de adecuación

7.5 El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo**, informó que las solicitudes para el uso de la licencia por paternidad, es para todo el personal que presta sus servicios en el sector (Administración Central y Organismos Descentralizados) independientemente del tipo de régimen a que pertenece. Así, de 09 solicitudes recibidas, todas fueron aprobadas, cabe mencionar que la mayoría de trabajadores que solicitaron licencia laboran bajo la modalidad CAS. Según el detalle de la información recibida, 04 corresponde a la Administración Central del Ministerio, 03 al Centro de Formación en Turismo -CENFOTUR y 02 a la Comisión para la Promoción de la Exportación - PROMPERU.

Como vemos, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destaca el esfuerzo del Ministerio de Comercio exterior y Turismo en fomentar la corresponsabilidad familiar y laboral de hombres y mujeres para que el personal que presta sus servicios en el sector se incorpore con garantías a la administración pública.

7.6 El **Ministerio Público**, reporta 22 solicitudes recibidas y aprobadas, siendo los beneficiarios trabajadores de la modalidad laboral 728. Indicando además que difundieron los requisitos para acceder a la licencia vía intranet.

7.7 El **Ministerio de Defensa**, a través del Ejército del Perú reporta una solicitud recibida y aprobada.

7.8 El **Ministerio de la Producción**, informa que recibió 04 solicitudes, de las cuales se aprobaron 03 de trabajadores bajo la modalidad laboral 276 y se denegó 1 debido a que el beneficio no alcanza a los contratados CAS y no se contaba con la publicación del Reglamento de la Ley N1 29409. Sobre el estado civil de los padres que hicieron uso de la licencia, se ha encontrado que convivientes y casados.

7.9 El **Ministerio del Interior**, informa que para dar cumplimiento a la Ley N° 29404: Licencia por paternidad, ha otorgado el beneficio que le otorga la Ley del 20 de septiembre de 2009 a 02 trabajadores, de los cuales 01 labora bajo la modalidad de CAS, sobre el estado civil, ambos padres son casados.

## PODER JUDICIAL

7.10 Reporta que han recibido 75 solicitudes y las 75 fueron aprobadas. Este dato corresponde a 22 sedes regionales a nivel nacional -Ancash, Apurímac, Arequipa, Cajamarca, Centros Juveniles, Del Santa, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, La libertad, Lambayeque, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Piura, San Martín, Lima, Lima Norte, Gerencia General, Corte Suprema y Callao.

## ORGANISMOS PÚBLICOS

7.11 **Contraloría General de la República** informa que aplica la Ley, recibió 07 solicitudes, las cuales fueron aprobadas para trabajadores de plazo indeterminado del régimen privado 728 y contratos específicos.

7.12 **Defensoría del Pueblo** de las 02 solicitudes presentadas para el uso de la licencia de paternidad, las dos fueron aprobadas. Cabe mencionar que dichos padre laboran en esta institución bajo la condición laboral de plazo indeterminado, siendo su estado civil de casado en el primer caso y conviviente (unión de hecho) para el segundo.

7.13 La **ONPE** informó que está en proceso la adecuación del reglamento interno de trabajo para el otorgamiento de la licencia por paternidad. Asimismo, durante el primer semestre se aprobó la licencia de 01 trabajador del régimen 728, cuyo estado civil es casado.

7.14 **BCR** como medida interna de adecuación a la Ley de licencia por paternidad, se informa difundieron información a través de nota en la intranet, por lo que en el semestre se decepcionaron 07 solicitudes para el uso de la licencia, las cuales fueron aprobadas en su totalidad. En cuanto al estado civil de los padres que hicieron uso de la licencia por paternidad, sólo 05 son casados. Siendo importante mencionar que, no se encontró reporte acerca del estado civil de los 02 padres restantes.

7.15 **RENIEC**, como medida interna de adecuación a la Ley de licencia por paternidad emitió la Resolución Judicial N° 697-2009/JNAC/RENIEC Decreto Ley. 728 (CPI) y Resolución Judicial N° 525-2008/JNAC/RENIEC Decreto Ley 1057 (CAS). 30 solicitudes recibidas no fueron denegadas, independientemente de la modalidad laboral de cada trabajador y trabajadora. Lo que llama la atención en la información reportada es el estado civil, RENIEC reporta que de los 15(50%) padres que hicieron uso de la licencia por paternidad registran como estado civil solteros.

## GOBIERNOS REGIONALES

7.16 **GORE CALLAO** otorgó 04 licencias por paternidad a favor de 04 trabajador del régimen 728, de ellos 03 son casados y 01 en unión de hecho.

7.17 **GORE La Libertad**, otorgó 13 licencias por paternidad, de las cuales 06 corresponde al Gobierno Regional y 07 al sector Trabajo y Promoción del Empleo.

7.18 **GORE Amazonas**, no reporta información sobre número de solicitudes recibidas, pero informa que se han dado las orientaciones para la difusión entre todos los trabajadores.

## **Indicador N° 8: Instituciones del Sector Público que han implementado lactarios**

### **PODER EJECUTIVO**

8.1 El **MIMDES** reporta, como resultado de las acciones definidas para promover el cumplimiento de este indicador, que 12 instituciones públicas, de las 21 que informaron, han implementado lactarios, cubriendo en un 27% la meta planteada, de acuerdo a la información reportada para el cumplimiento de las Metas e Indicadores de Desempeño del Sector Mujer y Desarrollo Social para el año 2010 en el marco del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.

El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social cuenta con lactario institucional, en el que se han atendido aproximadamente a 10 madres y padres trabajadoras/es del MIMDES.

La Dirección de Familia y Comunidad del MIMDES, tiene a su cargo la presidencia de la Comisión de Supervisión Multisectorial encargada de velar por el cumplimiento del Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES que dispone la implementación de lactarios en las instituciones públicas donde laboren como mínimo veinte mujeres en edad fértil; durante el periodo 2010 se han reportado la existencia de 162 lactarios. De los 162 lactarios, 108 se encuentran en Lima (Metropolitana y Provincia), significando un 66.7%, a diferencia de las regiones que alcanza el 33.3%.

8.2 **PCM** En la actualidad OSITRAN no cuenta con la población objetivo para implementar lactarios, La Dirección de Inteligencia Nacional implementó un lactario con fecha de 17 de noviembre de 2006 que se encuentra operativo a la fecha, en DEVIDA; se encuentra el lactario en proceso de aprobación para el año 2010 y OSINERGMIN, tiene lactario implementado desde Mayo de 2007.

8.2 **MININTER**, el lactario implementado está ubicado en el local del MININTER desde el año 2006, medida que beneficia a 25 mujeres trabajadoras del sector.

8.3 El **Ministerio de Transportes y Comunicaciones**, informó que cuenta con lactario institucional y actualmente, 03 son las mujeres beneficiarias del servicio. En el caso de los Proyectos Especiales y las Empresas adscritas al Ministerio de Transportes y Comunicaciones, sólo SERPOST y CORPAC S.A. implementaron lactarios institucionales.

8.4 El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo**, informó que ha implementado el lactario institucional en la Administración Central del sector. Asimismo, informó que CENFOTUR si bien no tiene implementado el lactario, ha brindado el beneficio del periodo de lactancia a 04 trabajadoras de este Organismo Descentralizado.

8.5 **Ministerio de Economía y Finanzas**, de acuerdo a la información remitida, tanto los Organismo Públicos Descentralizados –ONP: Oficina de Normalización Provisional, SUNAT: Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, OSCE: Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado y CONASEV: Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores- como las Empresas del Estado –FONAFE: Fondo Nacional de la Financiación de la Actividad Empresarial y el Banco de la Nación- adscritas al MEF, implementaron lactarios institucionales, siendo importante destacar el

informe remitido por la SUNAT en el que da cuenta sobre la implementación de lactarios a nivel nacional: Lima Provincias, Lima Metropolitana, Callao, Piura, Lambayeque, La Libertad, Ancash, Loreto, San Martín, Ica, Junín, Arequipa, Cusco, Puno y Tacna. Respecto al lactario institucional del MEF, este se halla en funcionamiento.

8.6 Por su parte el **Ministerio de Energía y Minas**, informa que tanto la sede central como OSINERGMIN han implementado lactarios institucionales, los cuales se encuentran en funcionamiento.

8.7 El **Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento**, se encontró información acerca de lactarios institucionales implementados en las Superintendencia de Bienes Estatales y SEDAPAL (sede principal, sede Surquillo, Villa El Salvador, Comas, Callao, Breña, Ate Vitarte, San Juan de Lurigancho).

8.8 El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**, ha enviado información sobre los lactarios institucionales implementados por ESSALUD. Así tenemos la sede central de ESSALUD, el Hospital Edgardo Rebagliati Martins y el Hospital Almenara, actualmente cuentan con lactarios implementados y en funcionamiento, Asimismo, el informe enviado da cuenta sobre los lactarios implementados en Lambayeque, Ucayali, Huánuco, Junín, Cusco y Moquegua. Es importante destacar que en Arequipa cada una de las sedes de ESSALUD cuenta con lactarios, lo que hace un total de 03 lactarios institucionales en dicha región. Es importante resaltar, que no se ha encontrado información acerca de la implementación de lactario institucional en la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

8.9 El **Ministerio de la Producción**, cuenta con lactario en la sede central y a la fecha 04, son las mujeres que hacen uso de este servicio. No obstante, se informa que el lactario actualmente se encuentra ubicado en el sótano del Ministerio pero como medida interna de fortalecimiento del lactario institucional, se encuentra en proceso de estudio el cambio de ubicación del lactario para mejorar el uso del lactario. Respecto a las Unidades Ejecutoras: IMARPE y FONDEPES, el primero cuenta con lactario institucional mientras que el segundo informó que viene desarrollando acciones para implementar el lactario institucional.

8.10 En el caso del **Ministerio de Salud**, los datos indican que la sede central cuenta con lactario institucional implementado, ocurre igual en el Hospital Larco Herrera, Hipólito Unanue, Daniel Alcides Carrión, Santa Rosa, Arzobispo Loayza, Dos de mayo, Casimiro Ulloa. Cayetano Heredia, María Auxiliadora, San Bartolomé, San José, Hermilio Valdizán, Sergio Bernales y los Institutos Nacionales de Salud, Rehabilitación, Neurológicas, Salud del Niño, Materno Perinatal, Neoplásicas, Salud Mental.

## **PODER LEGISLATIVO**

8.11 El **Congreso General de la República** de cuenta sobre la implementación de lactarios institucionales en cada sede parlamentaria.

## **ORGANISMOS PÚBLICOS**

- 8.12 **Contraloría General de la República**, cuenta con lactario y 26 beneficiarias.
- 8.13 **RENIEC**, informó que se han creado 04 lactarios en cada unidad operativa -San Borja, Centro Cívico, Jesús María y Cercado-, los cuales se encuentran correctamente acondicionados: 01 refrigeradora, silla de lactancia y baño privado. Este servicio viene beneficiando a un total de 26 madres lactantes.
- 8.14 El **Consejo Nacional de la Magistratura** tiene lactario institucional, actualmente tres personas hacen uso de la hora de lactancia más no del lactario. No obstante, se ha tomado una medida interna para fortalecer el uso del lactario institucional, de allí se difunde información al personal que se encuentra gestando acerca de la hora de lactancia y uso del lactario institucional.
- 8.15 Cuentan con lactarios además: Defensoría del Pueblo, Banco Central de Reserva, Superintendencia de Banca y Seguros y AFP, Tribunal Constitucional, Fuero Militar Policial, ONPE y Jurado Nacional de Elecciones, informaron que el lactario institucional se encuentra implementado y funcionando en cada sede central respectiva. Mención aparte logra la RENIEC debido a que ha reportado que cuenta con 01 lactario institucional por cada sede operativa: San Borja, Jesús María, Cercado y sede administrativa.

## **PODER JUDICIAL**

- 8.16 Las Cortes del **Poder Judicial** que han implementado lactarios Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cañete, Cusco, Huancavelica, Huanuco, Huaura, Ica, Junín, La libertad, Lambayeque, Lima, Lima Norte, Loreto, Madre de Dios, Pasco, Piura, Santa, Gerencia General, Corte Suprema. Dentro de las medidas internas de fortalecimiento del lactario institucional, la Oficina de Bienestar Social, se encarga de difundir información a través de afiches, charlas, envío de correos, comunicación de persona en persona y periódico mural.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

- 8.17 **Gobierno Regional de Amazonas**, no reporta información sobre número de solicitudes recibidas respecto al indicador. Sin embargo, señala que se ha dado la difusión del indicador.
- 8.18 **Gobierno Regional del Callao**, reporta 4 solicitudes recibidas de trabajadores bajo la modalidad laboral de plazo indeterminado, las cuales fueron aprobados por la institución.

**Indicador N° 9: Instituciones públicas con Wawa Wasis Diversificados en funcionamiento**

## PODER EJECUTIVO

9.1 El **MIMDES**, a través del **Programa Nacional Wawa Wasi**, informa que en el Marco del Decreto Supremo No 002-2007- MIMDES, que dispone la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o Wawa Wasi Institucional en las Entidades de la Administración Pública, se establece que todas las Entidades de la Administración Pública con más de 50 mujeres en edad fértil y/o con 16 niñas y niños, implementen servicios de cuidado diurno en la modalidad Wawa wasi Institucional o Cuna, donde el presupuesto que requiere invertir una Entidad de la Administración Pública para la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno será determinado por la Oficina de Presupuesto y Planificación o la instancia que haga sus veces con los recursos propios que cuenta cada entidad, donde a la vez contará con el aporte económico de los padres trabajadores que hacen uso del servicio.

Es importante precisar que el funcionamiento de un WWI está en función de las posibilidades e interés de las Instituciones, en lo que respecta a las Instituciones Públicas de invertir a favor de la implementación de un servicio de cuidado diurno.

El Programa durante estos años ha convocado a las Instituciones Públicas y privadas a través de diferentes estrategias, wawa tour, reuniones de información y sensibilización, sin embargo el presente año como Sector debemos asumir el reto de reforzar un mayor seguimiento a la aplicación del D.S 002-2007-MIMDES a fin de ampliar la atención a más Entidades. Considerando esta propuesta como una de las mejores formas de garantizar la protección social y desarrollo integral de nuestra primera infancia.

### Los resultados alcanzados en el periodo son:

- 436 niñas y niños reciben atención integral a través de 64 módulos de Wawa Wasi Institucional, financiados por 28 Instituciones Públicas.
- El 81.34 % de niñas y niños de los Wawa Wasi Institucional se encuentran protegidos de la Desnutrición Crónica (con adecuada talla para la edad). Así mismo el 97.09 % de niños y niñas se encuentran protegidos de la desnutrición aguda (Peso para la talla). (Fuente: I Trimestre-2010 – Sistema WawaNet al 12 de Abril 2010).
- El 74.47 % de Madres Cuidadoras de los Wawa Wasi Institucionales tienen una calificación Excelente y Bueno, en la Evaluación de Desempeño de Madre Cuidadora. (Fuente: I Trimestre-2010 – Sistema WawaNet al 12 de Abril 2010).
- 120 representantes de Instituciones Públicas y privadas sensibilizados en la inversión de la primera infancia, a través de 04 Eventos de Responsabilidad Social organizados por las sedes zonales del PNWW.
- Miembros de los Comités de Gestión que implementan los Wawa Wasi Institucionales participan en la evaluación de la gestión del WWI a través de 14 Mesas de Trabajo organizados por las sedes zonales del PNWW Las acciones que se desarrollan principalmente son:

### Acciones de Promoción:

- **Ejecución de Eventos de Promoción del modelo de atención integral**, cuyo objetivo es promover el modelo de atención integral del PNWW, en especial la modalidad Wawa Wasi Institucional, con las Entidades Públicas y Privadas (para Entidades Públicas se da en el marco del Decreto Supremo N° 002-07 MIMDES y de la Responsabilidad Social para las instituciones privadas).

Para la realización de estos eventos el PNWW convoca a representantes de Instituciones Públicas y Privadas a fin de promover su participación y motivar su interés en la implementación de un Wawa Wasi Institucional en beneficio de las niñas y niños ( hijas e hijos de trabajadoras /res y/o hijas e hijos de pobladores de su ámbito de intervención u otros) La actividad se desarrolla tanto a nivel central como a nivel de las Sedes Zonales.

- Difusión de la propuesta a través de oficios, cartas dirigidas a los representantes de las Entidades Públicas y Privadas.
- Asesoría inicial a las Instituciones interesadas para la formulación de la propuesta técnico-económica a su Institución.

#### **Acciones de fortalecimiento (WWI en funcionamiento):**

- **Ejecución de Mesas de Trabajo**, en la cual se promueven espacios periódicos de evaluación de la intervención de la modalidad Wawa Wasi Institucional (WWI), que permita el análisis de aspectos de éxito y dificultades presentadas para la planificación de acciones. La particularidad de estas mesas, es que a través de ellas se promueve que sean las mismas Instituciones representadas por los Comités de Gestión de WWI, las que presenten sus resultados y analicen conjuntamente las mejores alternativas de solución frente a problemas que se les presentan. La actividad se desarrolla de manera descentralizada.
- **Fortalecimiento de los WWI**, actividad que tiene por objetivo fortalecer la calidad de atención de los WWI, a través del acompañamiento técnico especializado (**asistencia técnica**) en los componentes de salud, nutrición, aprendizaje, etc, a los actores del WWI (comités de gestión, madres cuidadoras, responsables de cocina)

Así también, se desarrollan **visitas de monitoreo** a los Wawa Wasi Institucionales, con la finalidad de vigilar la implementación adecuada de la modalidad y la calidad del servicio en beneficio de las niñas y niños.

- **Asistencia Técnica desde la Sede Central**, un aspecto importante es acompañar a los equipos de Sede Zonal que vienen prestando asistencia técnica a los WWI, programándose visitas a los Wawa wasi Institucionales con la finalidad de asesorar y monitorear tanto a los equipos como a los Comités de Gestión de los WWI, vigilando si se viene cumpliendo los compromisos de las partes de manera adecuada.

9.2 **MEF** informa que cuenta con Wawa Wasis en todas las OPD adscritas al MEF (CONASEV, FONAFE, ONP, Banco de la Nación) excepto OSCE refieren no contar con Wawa Wasis institucionales, a pesar de haber otorgado licencias por paternidad en lo que va del I semestre 2010. Siendo importante mencionar que el Banco de la Nación tiene cuna a través del Fondo de Empleados.

9.3 El **MTC**, no cuenta con Wawa Wasi pero tiene un Centro de Educación Inicial en el distrito de San Borja, que funciona desde 1980 hasta la actualidad y atiende a un promedio de 130 niños.

9.4 El Ministerio de **Relaciones Exteriores**, cuentan con el servicio de Wawa wasi diversificado y actualmente 08 son los padres que hacen uso del servicio.

9.5 Por su parte el **Ministerio de Defensa** informa que ha implementado el Wawa wasi institucional y son 16 los padres que hacen uso de este servicio.

## **GBIERNOS REGIONALES**

9.6 **Gobierno Regional del Callao**, informa que el sector privado cuenta con Wawa Wasis implementados, entre ellas está la Empresa Camposol SAC ubicada en la provincia de Virú distrito Chao, la ONG Italiana Cesvitee - El Milagro en el distrito de Huanchaco; y la ONG Italiana Cesvitee – Miramar, en el Distrito de Moche.

## **PODER JUDICIAL**

9.7 Respecto a las instituciones públicas, se tiene que tanto el INPE (centro penitenciario de mujeres de El Milagro) como el Poder Judicial de Trujillo, cuentan con Wawa Wasi.

## CUARTO EJE DE EVALUACIÓN

**POLÍTICA: 2.4 PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

**Indicador N° 10: Participación de las mujeres en cargos de decisión y de responsabilidad en el sector público.**

### PODER EJECUTIVO

10.1 En el **MIMDES**, se han venido aplicando estrategias para promover la participación de más mujeres en los cargos de decisión, con lo que se puede evidenciar una mayor participación en relación al periodo anterior.

DESCRIPCIÓN DE CARGOS	MUJER	VARON	TOTAL
<b>MIMDES - SEDE CENTRAL</b>			
CARGOS DE CONFIANZA	18	25	43
CARGOS DIRECTIVOS	7	4	1
<b>TOTALES</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

Los programas vinculados al Despacho Viceministerial de la Mujer presentan una mayor participación de mujeres en cargos directivos.

PNCVFS	MUJER	VARON	TOTAL
CARGOS DE CONFIANZA	4	5	9
CARGOS DIRECTIVOS	0	2	2
<b>TOTALES</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

INABIF	MUJER	VARON	TOTAL
CARGOS DE CONFIANZA	56	19	75
CARGOS DIRECTIVOS	7	7	14
<b>TOTALES</b>	<b>63</b>	<b>26</b>	<b>89</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>71%</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

<b>PNWW</b>	<b>MUJER</b>	<b>VARON</b>	<b>TOTAL</b>
CARGOS DE CONFIANZA	5	2	7
CARGOS DIRECTIVOS	1	0	1
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

Sin embargo en los programas vinculados al Vice Ministerio de Desarrollo Social se presentan brechas importantes, pero se viene implementando estrategias para incrementar la participación de las mujeres en cargos de decisión.

<b>FONCODES</b>	<b>MUJER</b>	<b>VARON</b>	<b>TOTAL</b>
CARGOS DE CONFIANZA	3	8	11
CARGOS DIRECTIVOS	5	35	40
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>51</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

El Programa Nacional **FONCODES**, viene implementando una estrategia de promoción para el acceso de mujeres a cargos en la estructura del Núcleo Ejecutor<sup>5</sup>. De un total de 1,156(100%) fiscales, 143(12%) son ocupados por mujeres en comparación a 1,013(88%) varones. Para el 2010 de 1,122(100%) núcleos ejecutores, 132 (12%) mujeres han sido presidentas de los núcleos ejecutores. Por otro lado, en las secretarías del núcleo ejecutor también se ha evidenciado una mayor la presencia de mujeres, así tenemos que de un total de 1125(100%) núcleos ejecutores, 369(33%) son mujeres y 756(67%) hombres han ejercido la secretaria del núcleo ejecutor. Sobre las funciones de tesorería, estas se encuentran a cargo de 434(38%) mujeres y 720(62%) varones, de un total de 1,154(100%) núcleos ejecutores.

<b>PRONAA</b>	<b>MUJER</b>	<b>VARON</b>	<b>TOTAL</b>
CARGOS DE CONFIANZA	10	26	36
CARGOS DIRECTIVOS	0	2	2
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>38</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

Por su parte CONADIS, informó que viene promoviendo estrategias para ampliar la participación de mujeres en los puestos de toma de decisiones.

<sup>5</sup> Se denomina Núcleo Ejecutor a toda institución u organismo que representa a una comunidad organizada y que recibe financiamiento para la ejecución de proyectos de inversión pública o mantenimiento de infraestructura. En Guía para la Conformación y Gestión de los Núcleos Ejecutores. DU N° 085-2009-PCM.

CONADIS	MUJER	VARON	TOTAL
CARGOS DE CONFIANZA	2	5	7
CARGOS DIRECTIVOS	0	1	1
<b>TOTALES</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL EN PORCENTAJES</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recursos Humanos MIMDES. 2010.

10.2 En el **MINAG**, **Sierra Exportadora** tiene contratado bajo la modalidad CAS a 05 profesionales en cargos directivos, de los cuales 01 es mujer, representando el 20% del segmento definido

10.3 La **PCM** reporta que sólo 8 de 34 cargos Directivos en el segundo nivel, son ocupados por mujeres. En **SERVIR**, se aproxima al 50% de mujeres que ocupan cargos de Alta Dirección, es decir, de 4 cargos directivos, 02 son ocupados por mujeres y, en el caso de funcionarios en el segundo nivel de 09 sólo 02 corresponde a mujeres. En **INDECI**, son 23 las mujeres que desempeñan funciones de Directoras Nacionales y Jefas de Unidades. Cabe precisar que el número total de funcionarios con cargos de decisión y de responsabilidad alcanzan un total de 36. Por su parte, DEVIDA es el organismo público de la PCM, que no cuenta con mujeres en cargos de decisión y responsabilidad.

10.4 **Ministerio de Economía y Finanzas**. En su informe se evidencia que se dieron las mismas oportunidades laborales tanto a hombres como mujeres, pues ha desarrollado los procesos de contrataciones de personas sin discriminación alguna. En lo que respecta a este indicador, se observa que el porcentaje de Mujeres designadas en cargos directivos durante el II semestre del 2010, se ha mantenido en el 42%.

Es importante mencionar que la Oficina Nacional de Pensiones – ONP, Organismo Público Descentralizado del MEF, informó que ha superado la meta programada, puesto que actualmente 15(54%) cargos directivos vienen siendo ocupados por mujeres en comparación a 13(46%) varones directivos.

10.5 **RREE**, de 34 cargos directivos con plazas de nombramiento, 04 puestos son ocupados por mujeres. Por su parte, los CAS, FAB y BID, 02 mujeres ocupan cargos de confianza: la Procuradora Pública y la Jefa del Departamento del Contabilidad.

10.6 El **Ministerio de la Producción**, reporta que la población laboral total es de 820(100%) de las cuales 381(46%) son mujeres. Y de ellas, 04 mujeres son funcionarias de primer nivel y 32 mujeres ocupan cargos directivos de segundo nivel. Al comparar las cifras con el número de funcionarios varones, se obtiene que de un total de 07(100%) funcionarios y directivos en el primer nivel, 04(57%) cargos de decisión y de responsabilidad en el sector público corresponde a las mujeres, dato que supera el 50%. Similar situación la encontramos en los cargos directivos de segundo nivel, pues son 32(71%) las mujeres que ocupan estos cargos de un total de 45(100%).

Al revisar la información proporcionada por las Unidades Ejecutoras del Ministerio de la Producción, se encontró que en el Instituto del Mar Peruano -IMARPE actualmente laboran 162(31%) mujeres de un total de 531(100%) y, 20 las mujeres que ocupan

cargos directivos. En el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero – FONDEPES, la población laboral total es de 222(100%) de la cual 62(28%) son mujeres y sólo 02 ocupan cargos directivos. Por otra parte, el Instituto Tecnológico Pesquero – ITP, informó que no cuenta con mujeres en cargos directivos, sin embargo, 85(35%) mujeres laboran en esta institución del total 241(100%) de la población laboral.

10.7 El **Ministerio del Interior** reporta que la población laboral total es de 1,804(100%) de las cuales 786(44%) son mujeres. Y de ellas, 11 mujeres son funcionarias de primer nivel y 34 mujeres ocupan cargos directivos de segundo nivel. Como vemos este sector ha superado el límite de 25% de presencia de mujeres en los cargos directivos y de confianza dispuesto en la Directiva N° 001-2008-IN-0908 "Normas y Procedimientos para el equilibrio de la distribución de cargos entre mujeres y hombres de los Órganos No Policiales del Ministerio del Interior".

10.8 En la Administración central del **Ministerio de Transportes y Comunicaciones**, laboran 2,666(100%) trabajadoras/es, de las cuales 907(34%) son mujeres. Respecto al número de funcionarias mujeres, este Ministerio cuenta con 02(29%) mujeres de 07(100%) cargos directivos de primer nivel y 39(22%) mujeres de 174(100%) cargos directivos de segundo nivel.

En el caso de las OPD adscritas al MTC:

- Provias Nacional reportó que de un total de 779(100%) trabajadoras/es, 224(31%) plazas son ocupadas por mujeres. Y de ellas, sólo 01 mujer es Directiva de segundo nivel, de un total de 08 cargos directivos.
- Provias Descentralizado, informó que cuenta con 281(100%) trabajadoras/es, de las cuales 79(%) son mujeres. En cuanto a los cargos directivos en el primer y segundo nivel, en total son 11(100%), de los cuales la mayoría está a cargo de mujeres, esto es, 06(55%).
- En la Empresa Nacional de Puertos S.A. – ENAPU, se encontró que 21(27%) mujeres desempeñan cargos directivos de segundo nivel, de un total de 79(100%) puestos. Sobre la población laboral total, actualmente laboran en ENAPU 1,039(100%) trabajadoras/es, de las cuales 113(11%) son mujeres.
- En el caso de la Empresa Autoridad Portuaria Nacional, la participación de mujeres en los cargos de decisión y de responsabilidad es limitado, según los datos registrados en el formato correspondiente, sólo 02(18%) de 11(100%) cargos directivos en el segundo nivel, ha correspondido a mujeres.
- SERPOST S.A. reportó que la población laboral total es 1,349(61%) varones y 859(39%) mujeres. Respecto a los cargos directivos en el primer y segundo nivel. En el primer caso, 05 mujeres son directivas de un total de 18(100%) cargos y 49(43%) mujeres son directivas de 114(100%) cargos directivos en el segundo nivel.

10.9 El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo**, reportó que actualmente las mujeres han logrado niveles aceptables de participación en los cargos de decisión y responsabilidad en el sector. Así, se encontró que en la Administración Central, 27(44%) mujeres ocupan cargos directivos de un total de 61(100%) cargos. Caso

similar presenta PROMPERU, de 23(100%) cargos directivos en el primer y segundo nivel, 11(48%) cargos, son ocupados por mujeres. En el caso de CENFOTUR, sólo 06(27%) mujeres son funcionarias en el primer y segundo nivel, de un total de 30(100%) cargos directivos.

- 10.10 El **Ministerio de Educación**, informó que actualmente existen 2,600(100%) trabajadoras/es en el sector, de las cuales 1,040(40%) son mujeres. De ellas, 23(34%) mujeres de 68(100%) cargos de decisión y responsabilidad en el sector educación, viene siendo desempeñados por ellas.

## **ORGANISMOS PÚBLICOS**

- 10.11 En **INDECOPI** sólo una mujer ocupa un cargo de Alta Dirección, mientras que en el segundo nivel de Dirección, 10 son directoras.

El 21% del total de puestos decisivos o de responsabilidad en **OSINERGMIN** se encuentra a cargo de mujeres; en **OSIPTEL**, 6(38%) mujeres asumieron cargos directivos en el segundo nivel de un total de 16(100%) cargos. Por su parte,. De un total de 144(100%) trabajadores y trabajadoras de OSITRAN, 38(26%) son mujeres y de ellas, sólo hay dos mujeres que acceden a cargos directivos, la primera se encuentra en el primer nivel y la segunda en el segundo nivel.

- 10.12 **Contraloría General de la República**, 1,512(100%) 622(41%) mujeres, de 06 cargos de funcionarios en el primer nivel sólo 01, está ocupado por una mujer. En el caso de los funcionarios y Directivos en el segundo nivel, 66(28%) son ocupados por mujeres de un total de 240(100%).

- 10.13 La **Oficina Nacional de Pensiones**, Organismo Público Descentralizado del MEF, informa que para el primer semestre tuvieron como meta, designar a un total de 10 mujeres en cargos directivos. Sin embargo, al 30 de junio de 2010 refieren haber superado la meta programada, es decir, son 12 (46%) mujeres que vienen ocupando cargos directivos en la ONP, de un total de 26(100%) cargos directivos.

- 10.14 **PROINVERSION** Para promover el acceso a las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública, PROINVERSION informa haber incluido a 03 mujeres en cargos de decisión.

- 10.15 En el caso del **CNM**, de 121(100%) trabajadores 51(42%) son mujeres y 7(6%) son los cargos para funcionarios y 15(12%) para directivos, de los cuales corresponde a mujeres 3(2%) y 5(4%) respectivamente.

- 10.16 **RENIEC**, la población laboral total es de 2,977(100%) trabajadoras/es, de los cuales 1,412(47%) son mujeres. De los cargos de Dirección, sólo 20(27%) mujeres ocupan cargos de segundo nivel, de un total de 73(100%) puestos directivos.

- 10.17 La **ONPE**, considera como población total a 434(100%) trabajadoras y trabajadores. De ese total, 109 (25%) están en el Cuadro de Asignación de personal (CAP), 253(58%) son CAS de carácter permanente y 72(17%) CAS eventuales que son contratados para ejecutar los procesos electorales en cada sede regional.

Respecto a la participación de las mujeres, 95(100%) son los puestos directivos entre funcionarios de primer y segundo nivel, de ellos 53(54%) son ocupados por mujeres de la siguiente manera:

- **I Nivel.-**

De 5(100%) cargos directivos, 4(80%) son ocupados por mujeres.

- **II Nivel.-**

De 90(100%) cargos directivos, 49(54%) son ocupados por mujeres.

10.18 **BCR.** Del total de la población laboral 992(100%) del BCR bajo cualquier modalidad laboral, corresponden 283(29%) plazas a mujeres. Cabe mencionar que las plazas asignadas a practicantes, no fueron consideradas como población laboral, no obstante, el BCR informó que de 73(100%) practicantes, 40(55%) son mujeres.

De los 21(100%) funcionarias/as y directivas/os designadas/os en el primer nivel de decisión y responsabilidad, sólo 5(24%) mujeres ocupan cargos de alta dirección en comparación a los hombres. Igual ocurre con la designación de directivas/os para el segundo nivel. De 124(100%) puestos de dirección, 25(20%) corresponde a mujeres.

## **PODER JUDICIAL**

10.19 El **Poder Judicial** cuenta con una población total de 21,977 trabajadores/as de las cuales 9,444 son mujeres, del total de 2319 cargos de segundo nivel, solo 77 son ejercidos por una mujer.

## **GOBIERNOS REGIONALES**

10.20 **GORE CALLAO**, reporta que de 392 población total de trabajadores, 138 son mujeres y ninguna accede a puestos de Alta Dirección y solo 08 mujeres, ocupan cargos de nivel intermedio.

10.21 **GORE La Libertad**, de las 16 (100%) Gerencias Regionales del Gobierno Regional, sólo 02 (13%) mujeres son gerentes.

## CONCLUSIONES

- a) A pesar de la amplia difusión de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las instituciones públicas no incorporan en su planificación estratégica, y por lo tanto en su presupuesto, objetivos relacionados con el cumplimiento de este Decreto Supremo, a pesar de su obligatorio cumplimiento.
- b) De la información reportada, podemos concluir que el cumplimiento de las políticas nacionales en materia de igualdad entre hombres y mujeres en las instituciones públicas y de los gobiernos subnacionales, todavía no se ha institucionalizado como una política de Estado, de ahí que los niveles de cumplimiento son bajos.
- c) Persiste una resistencia de parte del personal de las diferentes dependencias para incorporar asuntos de género en sus intervenciones, lo cual pone en prioridad la mejora de estrategias de difusión y capacitación a los funcionarios involucrados. Este aspecto es crucial en este nuevo escenario donde la mayoría de los gobiernos regionales y locales han cambiado.
- d) Si bien en los gobiernos regionales y locales existen avances en la aprobación de ordenanzas que disponen la implementación de instancias especializadas en género así como de aquellas que implementan políticas en materia de igualdad de hombres y mujeres; sin embargo persiste limitaciones presupuestales falta de personal especializado para asumir estas funciones y las estructuras orgánicas no responden a estos requerimientos; razones por las cuales las acciones en dicha materia no se pueden efectivizar.
- e) A la fecha, se ha podido observar que los reportes emitidos por las diferentes instancias han sido desagregadas por sexo, sin embargo aún no podemos generalizar esto como una práctica institucional, porque no se reportan directivas internas que garanticen la provisión de información desagregada por sexo en general.
- f) Como podemos apreciar, si bien existen mujeres en los niveles decisorios y vemos que en la mayoría de los sectores esta participación es menor del 20%, lo cual motiva mejorar estrategias para promover mecanismos de discriminación positiva para impulsar una mayor participación.

## **RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social - MIMDES**

1. Adecuar los instrumentos normativos y técnicos para la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas con equidad de género; así como de materiales, guías y otras herramientas dirigidos al personal de la administración pública con contenidos específicos a las necesidades derivadas del desarrollo de sus funciones y competencias según Sector correspondiente.
2. Desarrollar Planes y Programas de formación y capacitación básica, progresiva y permanente en materia de igualdad de hombres y mujeres que garanticen la competencia del personal político y técnico para la incorporar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la administración pública.
3. Fortalecer las capacidades en análisis de género al conjunto de entidades supervisoras y ejecutora del conjunto de políticas nacionales establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.
4. Promover estudios e investigaciones para la construcción de evidencias sobre desigualdades de género en los ámbitos de intervención de cada Sector.
5. Fortalecer el trabajo de la Comisión Multisectorial para el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para identificar en conjunto las actividades e indicadores que deben ser priorizados para su ejecución en el año 2012,
6. Elaboración de instrumentos de evaluación que permitan dar cuenta de los avances sectoriales del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, los mismos que estarán vinculados y alineados para dar cuenta al seguimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

### **A la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM**

1. Promover el compromiso político e institucional por parte de los diversos sectores para el cumplimiento de lo establecido en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM que conlleven a la implementación de acciones estratégicas para el cumplimiento del conjunto de las políticas nacionales.
2. Fortalecimiento de capacidades en evaluación de políticas públicas al conjunto de entidades supervisoras de cada una de las Materias del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.
3. Promover la implementación de un Sistema de Indicadores de Género, a cargo del INEI y en coordinación con el MIMDES.
4. Difundir los resultados de la Encuesta del Uso del Tiempo, en coordinación con el INEI y el MIMDES y promover su uso para mejorar las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

5. Se hace necesaria la adecuación del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM a fin de que se considere la obligatoriedad, por parte de los Gobiernos Regionales, que a la vez sistematicen los informes de los gobiernos distritales y provinciales de su ámbito, teniendo en consideración que a la fecha la participación de los gobiernos regionales ha sido muy limitada.

#### **A los Ministerios y entidades del gobierno nacional**

1. Generar información desagregada por sexo que permita dar cuenta de la forma en que se impacta en forma diferenciada sobre mujeres y hombres a través de sus intervenciones.
2. Incorporación de indicadores con nivel de desagregación por sexo para el conjunto de Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento.
3. Elaboración de los respectivos Informes de Evaluación de la Políticas Nacionales que incorpore el análisis de género.

## **ANEXOS**





**1 INSTANCIAS ESPECIALIZADAS EN EQUIDAD DE GÉNERO, SEGÚN NIVEL DE GOBIERNO, A DICIEMBRE 2010**

N°	Nivel	Nombre	Documento emitido	Fecha
1	Gobierno Regional	Pasco	Ordenanza Regional N° 193-2008-GR PASCO/CR 26.11.2008	26/11/2008
2	Gobierno Regional	Apurímac	Ordenanza Regional N° 026-2008-CR-APURIMAC	31/10/2008
3	Gobierno Regional	Huancavelica	Ordenanza Regional N° 119-GOB.REG-HVCA/CR	22/09/2008
4	Gobierno Regional	Madre de Dios	Ordenanza Regional N° 009-2008-GRMDD/CR	25/04/2008
5	Gobierno Regional	Arequipa	Ordenanza Regional N° 028-Arequipa	17/12/2007
6	Gobierno Regional	Tumbes	Ordenanza Regional N° 016-2007- GOB.REG.TUMBES-CR	21/11/2007
7	Gobierno Regional	Cusco	Ordenanza Regional N° 014-2007- CR/GRC.CUSCO	15/10/2007
8	Gobierno Regional	Ancash	Ordenanza Regional N° 010-2007-REGIÓN ANCASH/CR	13/08/2007
9	Gobierno Regional	La Libertad	Ordenanza Regional N° 019-2007-GR-LL/CR	01/08/2007
10	Gobierno Regional	Loreto	Ordenanza Regional N°002-2007-GRL-CR	05/03/2007
11	Gobierno Regional	Callao	Ordenanza Regional N° 006-2006-REGIÓN CALLAO-CR	27/04/2006
12	Gobierno Regional	Huánuco	Ordenanza Regional N° 011-2005-E-CR-GRH	27/04/2005
13	Gobierno Regional	Ayacucho	Ordenanza Regional N° 006-2005-GRA/CR 06	06/04/2005
14	Gobierno Regional	Junín	Resolución Ejecutiva Regional N° 076-2005-GR- JUNÍN/PR	08/03/2005
15	Gobierno Regional	Lima	Ordenanza Regional N° 003-2005-CR/RL	08/03/2005
16	Gobierno Regional	San Martín	Ordenanza Regional N° 012-2004-GRSM/CR	10/06/2004
17	Gobierno Regional	Piura	Ordenanza Regional N° 041-2004/GRP	27/05/2004
18	Gobierno Regional	Lambayeque	Ordenanza Regional N° 015-2003-GR.LAMB/CR	28/07/2003
19	Gobierno Regional	Ica	Ordenanza Regional N° 0006-2003-GORE-ICA	24/04/2003
20	Sector	Interior	Resolución Vice Ministerial N° 003-2009-IN-0103	06/03/2009
21	Sector	Salud	Resolución Ministerial N° 039-2005-MINSA	19/01/2005
22	Sector	Trabajo y Promoción del Empleo	Resolución Ministerial N° 123-2004-TR	12/05/2004
23	Sector	Agricultura	Resolución Ministerial N° 0010-2004-AG	09/01/2004
24	Sector	Mujer y Desarrollo Social	Resolución Ministerial N° 0022-2006	26/01/2006
25	Organismo Autónomo	Defensoría del Pueblo	Ley N° 26520	Oct. 1996
26	Sector	Transportes y Comunicaciones	Resolución Ministerial N° 018-2011-MTC-01	11/01/2011
27	Sector	Educación	Resolución Ministerial N°	

Fuente: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) - Dirección General de la Mujer (DGM).  
Cuestionarios para Evaluación de Materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres

2 INSTITUCIONES QUE IMPLEMENTAN POLÍTICAS INTERNAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, SEGÚN NIVEL DE GOBIERNO, A DICIEMBRE 2010

Nº	Nivel	Nombre	Documento emitido	Fecha
1	Gobierno Regional	Piura	Ordenanza N° 0176-2009/GRP-CR	05/12/2009
2	Gobierno Regional	Ucayali	Resolucion Ejecutiva Regional N° 2205-2009-GR Ucayali - P	27/11/2009
3	Gobierno Regional	Madre de Dios	Ordenanza N° 018-2009-GRMDD/CR	29/08/2009
4	Gobierno Regional	Huánuco	Ordenanza N° 057-2009-CR-GRH	08/05/2009
5	Gobierno Regional	Amazonas	Ordenanza N° 225-GOBIERNOREGIONALAMAZONAS/CR	15/02/2009
6	Gobierno Regional	Lima	Resolucion de Gerencia General Regional N° 249-2008-GGR	02/12/2008
7	Gobierno Regional	Huancavelica	Ordenanza N° 115-GOB.REG-HVCA/CR	15/10/2008
8	Gobierno Regional	Moquegua	Ordenanza Regional N° 016-2008-CR/GRM	17/09/2008
9	Gobierno Regional	Tumbes	Ordenanza Regional N° 12-2008-G.R.TUMBES-CR	22/08/2008
10	Gobierno Regional	Pasco	Ordenanza Regional N° 163-2008-G.R.PASCO/CR	28/05/2008
11	Gobierno Regional	Cajamarca	Resolucion Ejecutiva Regional N° 109-2008-GR-CAJ-P	29/04/2008
12	Gobierno Regional	Ancash	Ordenanza N° 018-2007-REGION ANCASH/CR	13/03/2008
13	Gobierno Regional	Callao	Resolucion Ejecutiva Regional No 157-2004- Region Callao-PR	16/04/2004
14	Sector	Educación	Resolución Ministerial N° 0201-2009-ED	02/07/2009
15	Sector	Defensa	Resolucion Ministerial No 133-2009-DE-SG	16/02/2009
16	Sector	Economía y Finanzas	Directiva N° 004-2008-EF/43.71	15/08/2008
17	Sector	Trabajo y Promoción del Empleo	R.S.G. N° 077-2008-TR/SG	27/06/2008
18	Sector	Transportes y Comunicaciones	Resolución Ministerial N° 710-2007- MTC/01	21/11/2007
19	Sector	Educación	Resolución Ministerial N° 0405-2007-ED	12/09/2007
20	Sector	Mujer y Desarrollo Social	Resolución Ministerial N° 746-2005-MIMDES	10/11/2005
21	Organismo Público	Dirección Nacional de Inteligencia -DINI (PCM)	Directiva N° 007-DINI-2009	03/12/2009
22	Organismo Público	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP (MINJUS)	Resolución del Gerente General N° 200-SUNARP/GG	27/11/2009
23	Programa Nacional	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar- INABIF (MIMDES)	Resolución de Dirección Ejecutiva N° 502-2009/INABIF.DE - Incorpora al reglamento interno de Trabajo del INABIF el artículo 91-A referido a la tipificación como falta grave las conductas de hostigamiento sexual	09/07/2009
24		Policía Nacional del Perú - PNP (MININTER)	Ley N° 29536 "Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú"	11/05/2009
25	Organismo Público	Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI (PCM)	Directiva N° 010-2008-INDECI/6.1 "Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en INDECI"	04/12/2008
26	Organismo Público	Instituto del Mar del Perú - IMARPE (PRODUCE)	Directiva N° 004-2008	02/09/2008
27	Organismo Público	Autoridad Portuaria Nacional (MTC)	Reglamento Interno de Trabajo	15/04/2008
28	Organismo Público	Banco de Materiales - BANMAT (Vivienda)	Procedimiento - Queja por Hostigamiento Sexual N° P-006-08/R.H.	11/02/2008
29	Proyecto Especial	Proviás Descentralizado (MTC)	Resolución Directoral N° 152-2007-MTC/21 que aprueba la Directiva N° 003-2007-MTC/21 "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual en el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - Proviás Descentralizado"	14/02/2007
30	Empresa Estatal	Empresa Nacional de Puertos S.A. - ENAPU (MTC)	Directiva Especial Interna	2007
31	Organismo Público	Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú -INEI (PCM)	Directiva N° 006-2005-INEI	27/07/2005
32	Empresa Estatal	Servicios Postales del Perú S.A. - SERPOST (MTC) <sup>1/</sup>	Normas y Procedimientos para prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual	02/03/2005
33	Empresa Estatal	SEDAPAL (Vivienda)	R.G.G. N° 332-2004-GG "Guía para el tratamiento del Hostigamiento Sexual"	24/05/2004
34	Organismo Regulador	Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones - OSIPTEL (PCM)	Procedimiento - Queja sobre Acoso Sexual	02/03/2004
35	Organismo Regulador	Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN (PCM)	Directiva DIR-GAF-002-04. Resolución N° 002-2004-OSITRAN	26/01/2004
36	Organismo Público	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción - SENCICO (Vivienda)	Directiva GG/OAF N° 008-2004 "Medidas de Prevención y Sanción ante el Hostigamiento Sexual"; Reglamento Interno de Trabajo	2004
37	Organismo Público	Superintendencia Nacional de Bienes Estatales - SBN (Vivienda)	Reglamento Interno de Trabajo - Resolución N° 047-02/SBN-GG	14/05/2002
38	Organismo Autónomo	Poder Judicial	Resolución Administrativa N° 147-2009-CE-PJ	03/06/2009
39	Organismo Autónomo	Jurado Nacional de Elecciones	Memorando N° 110-2009-DNEFCC/JNE	27/03/2009
40	Organismo Autónomo	Defensoría del Pueblo <sup>2/</sup>	Reglamento Interno de Trabajo - R. A. N° 004-2007/DP	23/02/2007
41	Organismo Autónomo	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC	Resolucion Jefatural No 837-2008-JNAC/RENIEC	02/08/2006
42	Organismo Autónomo	Banco Central de Reserva del Perú <sup>3/</sup>	Resolución de GG N° GG-067-2003	26/12/2003

1/ Establecido también en el Reglamento Interno de Trabajo Art° 77 del 20 de mayo de 2005

2/ Establecido también en la Guía para la actuación defensorial – Hostigamiento Sexual (agosto 2008), y en los Lineamientos de Actuación Defensorial Derechos de

3/ Establecido también en el Reglamento Interno de Trabajo - Art° 45 r) del 07 de mayo 2009.

Fuente: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) - Dirección General de la Mujer (DGM).  
Cuestionarios para Evaluación de Materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres

### 3 INSTITUCIONES QUE APRUEBAN Y PROMUEVEN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO, SEGÚN NIVEL DE GOBIERNO, A DICIEMBRE 2010

N°	Nivel	Nombre	Documento emitido	Fecha
1	Gobierno Regional	Amazonas	Ordenanza Regional No 254-2010-G.R. Amazonas-CR	09/04/2010
2	Gobierno Regional	Tacna	Ordenanza Regional 2010 - G.R. Tacna-CR	30/09/2010
3	Gobierno Regional	Tumbes	Ordenanza Regional No 12-2008-G.R.TUMBES-CR	22/08/2008
4	Gobierno Regional	Cajamarca	Ordenanza Regional N° N°02 - 2008 - GORCAJ-CR	28/04/2008
5	Gobierno Regional	Callao	Ordenanza Regional N° 006-2006-REGION CALLAO-CR	05/05/2006
6	Gobierno Regional	Junín	Ordenanza Regional N° 028-GRJ/CR	30/11/2005
7	Gobierno Regional	Huánuco	Ordenanza Regional N° 025-E-2005-CR-GRH	12/09/2005
8	Gobierno Regional	Lambayeque	Ordenanza Regional N° 017-2004-GR,LAMB./CR	08/05/2005
9	Gobierno Regional	Piura	Ordenanza Regional N° 041-2004/GRP-CR	27/05/2004
10	Municipalidad Provincial	Huancavelica	Ordenanza Municipal 12-2009/MPH	20/07/2009
11	Municipalidad	Villa El Salvador	Ordenanza Municipal N° 185-MVES	20/07/2009
12	Municipalidad	Tarma	Ordenanza Municipal N° 03-2009-CMT	03/03/2009
13	Sector	Mujer y Desarrollo Social	Resolución Ministerial N° 052-2009-MIMDES	11/02/2009
14	Sector	Interior	Resolución Ministerial N° 080-2007-IN/DP	10/02/2007
15	Sector	Salud	Resolución Ministerial N° 188-2006/MINSA	23/02/2006
16	Sector	Educación	Resolución Directoral N° 0343-2010/ED	20/01/2010
17	Organismo Autónomo	Jurado Nacional de Elecciones - JNE	Memorando N° 110-2009-DNEFCC/JNE	27/03/2009
18	Organismo Autónomo	Registro de Identificación y Estado Civil - RENIEC	Resolución Jefatural N° 837-2008-JNAC/RENIEC	05/12/2008
19	Organismo Autónomo	Defensoría del Pueblo	Lineamiento de Actuación Defensorial Derechos de la Mujer	Jun. 2007

Fuente: Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES) - Dirección General de la Mujer (DGM).  
Cuestionarios para Evaluación de Materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres



Evaluación Anual del cumplimiento de las Políticas Nacionales en  
Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres

Dirección General de la Mujer