



INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus Modificatorias

1. **Título:** Informe semestral de evaluación en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el año 2016 por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

2. **Presentación de las/os funcionarias/os responsables:**

2.1. **Cuadro de funcionaria/o responsable y persona de enlace:**

FUNCIONARIA/O RESPONSABLE					
ENTIDAD	NOMBRE	CARGO	ORGANO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO
MIMP	Margarita María Díaz Picasso	Directora General de la DGIGND	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación – DGIGND	mmdiaz@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8022
MIMP	Silvia Quinteros Carlos	Directora de la DPIGND	Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación – DPIGND	squinteros@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8019

PERSONAL ENLACE					
ENTIDAD	NOMBRE	CARGO	ORGANO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO
MIMP	Mery Laurente Chahuayo	Especialista	Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación – DPIGND	mllaurente@mimp.gob.pe	6261600 / Anexo 8023

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP en ejercicio de su competencia y rectoría de las políticas de igualdad de género y de la responsabilidad de coordinar el cumplimiento de la Segunda Política en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, Decreto Supremo 027-2007-PCM, presenta el informe correspondiente al primer semestre 2016, en su calidad de supervisor.

Es de resaltar que el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM estableció 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 políticas públicas así como los estándares nacionales de cumplimiento y provisiones que deben ser alcanzados para asegurar la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

El MIMP como ente rector y supervisor realiza el informe de avance semestral de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento (PNOC) en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Directiva 001-2016-PCM/SC "Lineamientos para la aprobación de indicadores de desempeño y metas de las Políticas Nacionales del Decreto Supremo 027-2007-PCM, y sus modificatorias, para la presentación de informes de evaluación".

El presente informe de Evaluación Semestral 2016 de las PNOC tiene por finalidad realizar una evaluación de desempeño a las entidades ejecutoras, mostrándose los progresos y logros alcanzados, así como los factores que incidieron en los resultados obtenidos. La evaluación se ha elaborado sobre la base de la información presentada por los ministerios en el Sistema Nacional de Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento - SNPNO.



RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe da cuenta de los resultados de evaluación semestral de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, respecto al cumplimiento de las metas e indicadores de desempeño del 2016-I, el mismo que ha sido elaborado por el MIMP, como ente rector y supervisor teniendo como base la información proporcionada por 19 Sectores del Estado a nivel de gobierno nacional, marco normativo del D.S. N° 027-2007-PCM.

La primera parte del informe presenta a las entidades involucradas y el desempeño alcanzado por la Política Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres, la segunda parte detalla el balance de los productos y/o actividades, la tercera parte presenta la matriz de resultados, y por último las conclusiones, y recomendaciones.

La implementación de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, contiene cuatro (4) objetivos. Son diecinueve (19) los ministerios a los que se le ha realizado el monitoreo a las metas e indicadores de desempeño aprobados mediante Resolución Ministerial, siendo un total de 226 indicadores programados para el 2016.

El MIMP a través de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación ha elaborado un informe de los resultados obtenidos por el conjunto de los Sectores a partir de la información remitida por 19 Sectores incluido a la PCM: CULTURA, MEF, MIDIS, MIMP, MINAGRI, MINAM, MINCETUR, MINDEF, MINEDU, MINEM, MININTER, MINJUS, MINSA, MTC, MTP, MVCS, PCM – OGPP, PRODUCE, RREE.

3. Presentación de las entidades involucradas

3.1. Cuadro reporte de funcionarios/as responsables y enlace por entidad ejecutora

N°	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
1	CULTURA	Oficina General de Recursos Humanos	Ethel Tello Merino	6189393 Anexo 2162	etellom@cultura.gob.pe
2	MEF	Oficina General de Planificación y Presupuesto	Jorge Zapata Gallo	3115930 Anexo 5760	jzapata@mef.gob.pe
3	MIDIS	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Luis Humberto Ñañez Aldaz	631-8000 Anexo 1541	lnanez@midis.gob.pe
4	MIMP	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación	Margarita Díaz Picasso	6261600 Anexo 8022	mmdiaz@mimp.gob.pe
5	MINAGRI	OGRRH	Aura Quiñonez	209 8600 Anexo 2230	aquinones@minagri.gob.pe
6	MINAM	Secretario General	Mauricio Cuadra Moreno	2049900 Anexo 1170	mcuadra@oefa.gob.pe
7	MINCETUR	Director General Oficina General de Planificación, Presupuesto y Desarrollo	Javier Masías Astengo	5136100 Anexo 1101	jmasias@mincetur.gob.pe
8	MINDEF	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	Víctor Vallenias Meza	209-8530 Anexo 4218	vvalenias@mindef.gob.pe
9	MINEDU ¹	NO SE REGISTRÓ			

¹ No cuenta con informe cualitativo.



REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA					
Nº	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
10	MINEM	Presidenta del Consejo Directivo de INGEMMET	Susana Vilca Achata	6189801 6189800 Anexo 102	sviica@minem.gob.pe
11	MININTER	Dirección General de Planificación y Presupuesto	Francisco Carbajal Zabaleta	475 9020 475 8895	fcarbajal@mininter.gob.pe
12	MINJUS	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Segundo Demetrio Montoya Mestanza	204-8065	smontoya@minjus.gob.pe
13	MINSA	Oficina de Planeamiento y Estudios Económicos de la OGPPM	Oscar Bueno Valenzuela	3156600 Anexo 2829	obueno@minsa.gob.pe
14	MTC	Oficina de Planeamiento – OGPP	Carolina Lenkey Ramos	615-7879	clenkey@mtc.gob.pe
15	MTPE	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Rubén Alcalá Martínez	630-6000 Anexos 8041 8042	fcalca@trabajo.gob.pe
16	MVCS	Oficina General de Monitoreo y Evaluación del Impacto	Jaime Gutiérrez Rosas	2117930 Anexo 1612	jpgutierrez@vivienda.gob.pe
17	PCM - OGPP	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Néstor Álvarez Olarte	219700 Anexo 1132	nalvarez@pcm.gob.pe
18	PRODUCE ²	NO SE REGISTRÓ			
19	RREE	Directora para Asuntos Sociales	Doris Sotomayor	204-3129	dsotomayor@rree.gob.pe

3.2. Reporte de la información remitida al supervisor por los Ejecutores

A continuación el detalle del reporte de información remitido por los ejecutores.

REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA AL SUPERVISOR POR LOS EJECUTORES			
Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
CULTURA	Julio	Si	En el sistema no hay forma de conocer la fecha de envío del reporte.
MEF	Julio	Si	
MIDIS	Julio	Si	
MIMP	Julio	Si	
MINAGRI	Julio	Si	
MINAM	Julio	Si	
MINCETUR	Julio	Si	
MINDEF	Julio	Si	
MINEDU		No (Falta informe cualitativo)	
MINEM	Julio	Si	En el sistema no hay forma de conocer la fecha de envío del reporte
MININTER	Julio	Si	
MINJUS	Julio	Si	
MINSA	Julio	Si	
MTC	Julio	Si	

² No remitieron el informe cualitativo.



REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA AL SUPERVISOR POR LOS EJECUTORES			
Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
MTPE	Julio	Si	En el sistema no hay forma de conocer la fecha de envío del reporte
MVCS	Julio	Si	
PCM - OGPP	Julio	Si	
PRODUCE		No (Falta informe cualitativo)	
RREE	Julio	Si	

4. Análisis descriptivo

4.1. Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas por el Ministerio Supervisor, según el nivel de cumplimiento

En este primer semestre 2016 se evalúan 226 indicadores correspondientes a 19 Sectores. Del reporte de los Sectores, se puede notar que 32 indicadores superaron la meta programada, mientras que 30 indicadores alcanzaron las metas programadas, 86 indicadores no lograron alcanzar las metas programadas, y 78 indicadores no fueron ejecutadas.

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	32
Metas Alcanzadas (=100%)	30
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	86
Metas No Ejecutadas (=0%)	78
Total de metas	226

4.2 Resumen del resultado de evaluación de las metas programadas por las Entidades Ejecutoras respecto al total de metas programadas en conjunto, según el nivel de cumplimiento por Sector

En el siguiente cuadro se detalla el nivel de cumplimiento y el alcance logrado por cada uno de los Sectores.

Nº	Ministerio	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (Metas)				TOTAL
		Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas	
1	CULTURA	0	1	2	0	3
2	MEF	1	0	1	18	20
3	MIDIS	1	2	5	1	9
4	MIMP	5	1	3	21	30
5	MINAGRI	4	0	4	2	10
6	MINAM	1	0	0	1	2
7	MINCETUR	0	4	0	2	6
8	MINDEF	0	4	4	3	11
9	MINEDU	0	0	1	0	1
10	MINEM	0	0	1	3	4
11	MININTER	7	3	2	5	17
12	MINJUS	6	3	25	5	39



N°	Ministerio	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (Metas)				TOTAL
		Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas	
13	MINSA	0	0	2	0	2
14	MTC	0	0	3	1	4
15	MTPE	2	3	6	2	13
16	MVCS	1	2	6	1	10
17	PCM - OGPP	1	1	5	4	11
18	PRODUCE	5	1	7	4	17
19	RREE	0	5	7	5	17
Total		32	30	86	78	226

4.3 Balance de los productos y/o actividades prioritarias ejecutadas por las Entidades Ejecutoras en función al cumplimiento de los objetivos.

Del total de 19 Sectores que programaron actividades en el I Semestre sólo 3 Sectores (CULTURA, MINEDU Y MINSA) lograron ejecutar sus metas e indicadores. Mientras que 4 Sectores (MEF, MIMP, PCM y RREE) fueron los que menos avance reportaron en este I Semestre. 16 Sectores ejecutaron algunos de sus indicadores programados para el I semestre.

Del total de metas e indicadores 226 programadas para el I semestre, el 14,2% fueron ejecutados más de 100%, y el 13,3% lograron su ejecución al 100%, logrando un aporte importante en el cumplimiento de los objetivos. Mientras que el 38,1% de metas e indicadores se ejecutaron en menos del 100% y el 34,5% no lograron ejecutarse lo que impidieron el cumplimiento de los objetivos.

5. Análisis cognoscitivo

A continuación, un breve análisis de los resultados alcanzados y actividades programadas por la Entidad Ejecutora en relación al cumplimiento de las metas programadas.

MIDIS

En el marco de esta política, el MIDIS ha aprobado 9 metas e indicadores como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	N°
Metas Superadas (>100%)	2
Metas Alcanzadas (=100%)	2
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	4
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	9

El Sector aprobó en su sede central y sus entidades descentralizadas a nivel nacional más normas de las programadas en el I – Semestre, y vinculadas a las políticas de igualdad de género, como se detalla a continuación:

- Resolución Ministerial N° 106-2016-MIDIS que aprueba los "Lineamientos N° 002-2016-MIDIS, transversalización del enfoque de género en las políticas del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 043-2016-MIDIS/PNCM del Programa Cuna Más que aprueba la Directiva N° 002-2016-MIDIS/PNCM, "Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el PNCM".



- Dirección Ejecutiva N° 060-2016-MIDIS/PNADP-DE del Programa Juntos que aprueba el Plan de transversalización del enfoque de género.³
- Resolución Ministerial N° 015-2016-MIDIS que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) anualizado 2016⁴.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 521-2016-MIDIS/PNCM del Programa Cuna Más que aprueba el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)⁵.
- Dirección Ejecutiva N° 4628-2016-MIDIS-DE, del Programa Qali Warma que aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) con fecha el 13 de julio de 2016.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 010-2016-MIDIS/PNAPD-DE, del Programa Juntos que aprobó el Plan de Desarrollo de Capacidades de las Personas 2016⁶.
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 033-2016-FONCODES/DE, del Programa FONCODES que aprobó el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2016⁷.
- Resolución Directoral N° 123-2016-MIDIS/P65, del Programa Pensión 65 que aprobó el Plan de Desarrollo de Personas al servicio del estado (PDP)⁸.
- Resolución Jefatural N° 010-2016-MIDIS/SG/OGA, se aprobó el Plan de Cultura Organizacional 2016⁹.
- Resolución Jefatural N° 010-2016-MIDIS/SG/OGA, aprobó el Plan de Cultura Organizacional 2016¹⁰.
- Resolución Jefatural N° 075-2016-MIDIS/SG/OGA, aprobó la DIRECTIVA N° 004-2016-MIDIS/OGA/ORH, que establece disposiciones que regulan la contratación y gestión del personal contratado bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) que incluye el derecho a la licencia de paternidad.

El MIDIS elaboró una propuesta de Directiva contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normativa vigente, la cual se encuentra en proceso de revisión.

El Sector informó que cuentan con lactarios debidamente implementados para su uso y que el 42% de mujeres con hijas/hijos lactantes hicieron uso del lactario institucional en la sede central¹¹. Mientras que respecto a los cargos de toma de decisión, el Sector informó que en la sede central, el 48% es ocupado por mujeres, frente al 52% ocupado por hombres.

Se recomienda al Sector, que el reporte incorpore la información del total de dependencias que tuviera a nivel nacional (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.), para evaluar el

³ La norma contempla acciones a desarrollar como el uso del lenguaje inclusivo y el posicionamiento de manera positiva de la imagen de la mujer

⁴ Contempla como curso obligatorio para todos los servidores, el "fortalecimiento de las capacidades para la implementación de la estrategia de desarrollo e inclusión social", se aborda las dimensiones transversales de género, interculturalidad y discapacidad de la estrategia nacional de desarrollo e inclusión social "Incluir para crecer", de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 003-2016-MIDIS.

⁵ El numeral 6.2.4 contempla temáticas afines a género

⁶ Contempla un curso de estrategias comunicacionales con enfoque de género

⁷ Incorpora el enfoque de género (objetivo 2.1.).

⁸ Incorpora el enfoque de género, en dicho Plan y prevé el desarrollo de 2 talleres de igualdad de género, 2 talleres sobre la importancia de la licencia por paternidad, así como 2 talleres sobre la importancia del lenguaje inclusivo

⁹ Incluye como una de las actividades realizar "acciones de prevención de hostigamiento sexual", a través de las cuales se difundirá la reseñada directiva en los participantes.

¹⁰ Incluye actividades a realizar en el "Día de la no violencia contra la mujer".

¹¹ En el Programa Cuna Más dos (2) beneficiarias hicieron uso del lactario, en el Programa Qali Warma una (1) beneficiaria con hija lactante hizo uso del lactario institucional de la sede central del programa. En el Programa Juntos las mujeres en periodo de lactancia de las unidades territoriales: Huancavelica (7 mujeres), La Libertad (2 mujeres), Ayacucho, así como en la sede central del Programa (2 mujeres). En la Sede central del MIDIS 2 servidoras del Programa Pensión 65 hicieron uso de lactario. En el Programa FONCODES no se registraron madres con bebés para hacer uso del lactario.

Mujeres con cargos de toma de decisión: Programa Cuna Más de 9 funcionarios, 4 son ocupados por mujeres. En el Programa Qali Warma 16 cargos son ocupados por mujeres de un total de 36 jefaturas y 1 dirección ejecutiva. En el Programa Juntos del total de cargos de toma de decisión (jefes, coordinadores y jefes de unidades territoriales) el 40.5% es ocupado por mujeres, frente al 59.5% ocupado por hombres. En el Programa FONCODES 14.0% de cargos de toma de decisión fueron ocupados por mujeres, y en el Programa Pensión 65 14.7% de cargos de toma de decisión son ocupadas por mujeres.



desempeño en la ejecución de las acciones programadas, del mismo modo, brinde el total de cargos de toma de decisión,

Respecto a los indicadores del MIDIS que no tienen identificado las actividades y productos respecto a las metas e indicadores, se recomienda precisar las acciones a realizar para evaluar mejor su desempeño,

MIMP

En el marco de esta política, el MIMP ha aprobado 30 metas e indicadores, de los cuales 26 corresponde reportar en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	2
Metas Alcanzadas (=100%)	1
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	6
Metas No Ejecutadas (=0%)	17
Total de metas	26

El MIMP a través del Unidad de Prevención y Promoción Integral Frente a la Violencia Familiar y Sexual – UPPIFVFS del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – PNCVFS, ha realizado diversas acciones preventivas promocionales, algunas de las cuales forman parte de intervenciones focalizadas o forman parte de las diversas estrategias de información, difusión y educativas que se implementan en los centros de emergencia mujer a nivel nacional. En el primer semestre 2016 realizó 14,979 acciones a nivel nacional (813 acciones menos de las planteadas en la meta).

Se han otorgado 24 licencias por paternidad a los trabajadores, siendo más beneficiarios de este derecho los trabajadores del régimen CAS. Cuenta con un servicio de cuidado diurno (Wawa Wasi institucional), el cual es compartido con el PNCVFS, siendo 24 beneficiarias/os de este servicio los/as trabajadores beneficiados/as del MIMP sede central y el PNCVFS, de los cuales 23 son mujeres¹². Asimismo, cuentan con el servicio de lactario institucional, en la sede central del MIMP.

La Oficina General de Recursos Humanos –OGRH refiere que los servicios de lactarios y el de cuidado diurno no se han incluido dentro de sus funciones, razón por la cual no cuentan con asignación presupuestal. Del mismo modo, informaron que el 62% de cargos de toma de decisión son asumidos por mujeres en el Sector, mientras que de este total, en el PNCVFS se reporta que el 81.82% de cargos de decisión son ocupados por mujeres.

Las Direcciones del Sector deben reportar la ejecución de las metas programadas en el I - Semestre de acuerdo al desempeño se tiene 17 indicadores que no reportaron su avance en este periodo, por lo que, para evaluar el desempeño se requerirá que en el II - Semestre se reporte de manera oportuna lo ejecutado según sus metas establecidas para un mejor análisis.

MINCETUR

En el marco de esta política, el MINCETUR ha aprobado 6 metas e indicadores de los cuales 5 corresponde reportar en el I - Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	4
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	-
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	5

¹² Este hecho reafirma la percepción frente a las responsabilidades de cuidado y crianza, son las mujeres quienes asumen en mayor medida esta función en comparación con los varones.



El Sector reportó haber aprobado en su Plan de Desarrollo de las Personas - PDP 2016 actividades de capacitación que incorporan el enfoque de género mediante Resolución Ministerial N° 032-2016/MINCETUR. Asimismo, cuentan con un lactario institucional implementado,

El Sector informó sobre el desarrollad de campañas y charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad. También reportaron que el 50% de mujeres ocupan cargos de toma de decisión (29 funcionarias y 29 funcionarios).

Se recomienda, al Sector, que se especifique los cursos de capacitación que se programaron en el PDP, de la misma manera, es necesario precisar el total de cargos directivos en el Sector (incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc.), para realizar un análisis integral del total de cargos de toma de decisión ocupadas por mujeres.

MINDEF

En el marco de esta política el MINDEF ha aprobado 11 metas e indicadores de los cuales 8 corresponde reportar en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	5
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	3
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	8

El Sector reportó haber establecido lineamientos institucionales que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las relaciones equitativas y no discriminatorias. Ha formulado Informes del Sector Defensa sobre el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017. Asimismo, realizó charlas para la difusión de Ley N° 28983 e informativas sobre hostigamiento sexual, derecho de licencia por paternidad y contra la violencia a la mujer.

Informó que promueve la igualdad de oportunidades del personal femenino del Sector para el acceso a cargos de responsabilidad. No obstante, no precisa el total de cargos de toma de decisión y de ellos cuantos son ocupados por mujeres y cuantos por hombres, información que debe proporcionar el Sector (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.).

MININTER

En el marco de esta política, el MININTER ha aprobado 4 metas e indicadores, logrando su ejecución como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	1
Metas Alcanzadas (=100%)	1
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	1
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	4

Es Sector reportó que mediante Resolución Directoral N° 376-DIRGEN/EMG-PNP aprobó la Directiva que establece normas y procedimientos para incorporar el lenguaje inclusivo en la Policía Nacional del Perú. Asimismo, capacitó al personal del HN.PNP "LNS", H.PNP "ABL", EESTP-PNP PTE, Piedra, DIRINCRI, Policlínico San Martín de Porres, Policlínico VIPOL y en las regiones: Chiclayo, Trujillo, Huancavelica, Junín y Ancash, logrando sensibilizar sobre autoestima y crecimiento profesional (766 mujeres y 838 hombres de la población policial), a nivel nacional.

Desarrolló capacitaciones contra la violencia de género al interior de la entidad (1,021 mujeres y 681 hombres de la población policial), a nivel nacional en las comisarías de San Diego,



Independencia y Zúrate, Escuela de Oficiales-PNP- Chorrillos, Hospital Geriátrico, PNP "San José" y San Germán, así como en las regiones Arequipa y Cajamarca. En ese mismo marco, se realizó 10 charlas, en alianzas establecidas con laboratorios Bagó del Perú y el MIMP. Asimismo, se ha desarrollado 2 charlas de sensibilización sobre violencia familiar en el que se logró la participación de 80 efectivos PNP.

Cuentan con un lactario institucional implementado en el Complejo Policial "José Luna Benites" en el Rímac, y se otorgaron 9 licencias por paternidad.

Respecto a los cargos de toma de decisión, refieren que el total de cargos directivos o jefaturales que cuenta la PNP es de 9,528 de los cuales el 25% (2,057) son ocupadas por mujeres oficiales policiales¹³. Mientras que de un total de 1661 cargos de autoridades políticas, 333 son ocupados por mujeres, representando el 20% y el 29% (19) son ocupadas por mujeres en cargos de toma de decisión en los órganos del MININTER.

Se recomienda, al Sector, precisar las capacitaciones que se encuentran vinculadas a género y políticas de género, mencionando el total de participantes en las capacitaciones, desagregado por sexo, por departamento, y dependencias a las que pertenecen. Asimismo, reporte el total de cargos de toma de decisión a nivel nacional (sub oficiales y servidoras/es civiles).

MINJUS

En el marco de esta política, el MINJUS ha aprobado 39 metas e indicadores, de los cuales 36 fueron programados para el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	23
Metas Alcanzadas (=100%)	3
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	7
Metas No Ejecutadas (=0%)	3
Total de metas	36

El Sector reportó haber realizado eventos de difusión sobre la igualdad en la designación a cargos de funcionarios y directivos, entre mujeres y varones. Reportó 33,945 atenciones en defensa de las víctimas, 10,889 número de patrocinios en defensa de víctimas en estado de indefensión que han sufrido la vulneración de sus derechos en cualquiera de sus formas, como accidentes de tránsito, violencia física, trata de personas, pago de pensiones, indemnizaciones, entre otros¹⁴.

Cuenta con un lactario institucional implementado en la Sede Central y otro en el INPE. Informaron que existen 12 lactarios implementados, ubicados en Lima (04), Chiclayo, Trujillo, Cusco, Ica, Arequipa, Ayacucho, Chíncha y Nazca. Asimismo, refieren haber brindado el servicio de lactario a 4 mujeres en la Sede Central y en la SUNARP 33 mujeres hicieron uso de dicho servicio.

Difundieron el funcionamiento del lactario en la Sede del Sector, a través del periódico mural y 4 charlas de inducción a los colaboradores ingresantes a la Sede central, el INPE (difusión del servicio de lactario), en la SUNARP (se realizaron 08 acciones de fortalecimiento en los 12 lactarios existentes), así como en sus órganos desconcentrados. Asimismo, reportó que 38

¹³ Oficina de comunicaciones e imagen institucional, Administración, Gerencia de armas, municiones y artículos conexos, Intendencia regional III - Sur, con sede en Arequipa, Intendencia regional IV - oriente con sede en Loreto, Jefatura zonal de Ancash, Jefatura zonal de Tacna, Jefatura zonal de La Libertad y la Jefatura zonal de Ayacucho

¹⁴ 32,098 consultas en defensa penal en el marco del Código Procesal Penal - CPP (antiguo código), 9.415 patrocinios en defensa penal, comprende el servicio de asistencia legal gratuita a personas que se encuentran involucradas en un proceso penal en calidad de investigados, procesados o acusados, en situación de libertad o privados de ella, Atendieron 187,913 consultas en asistencia legal (familia, civil, laboral), 31,650 patrocinios en asistencia legal gratuita en materia de familia, civil y laboral, a personas en condición de vulnerabilidad, 165,651 consultas en defensa penal en el Nuevo Código Procesal Penal - NCPP, 87,361 patrocinios en defensa penal en el Nuevo Código Procesal Penal - NCPP, y 11,908 procedimientos conciliatorios a través de los centros de conciliación gratuito.



mujeres ocupan cargos de toma de decisión en la Sede Central, 68 mujeres en el INPE y 19 mujeres en la SUNARP.

Se recomienda al Sector, que precise sólo las capacitaciones efectuadas que estén vinculadas a género, el número de participantes desagregado por sexo, dependencias por departamento, cargos que ocupan incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc.

MINSA

En el marco de esta política el MINSA ha aprobado 2 metas e indicadores, de los cuales 1 se programó en el I Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	1
Metas Alcanzadas (=100%)	-
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	-
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	1

El Sector reportó haber logrado capacitar a 159 servidoras/es en políticas de igualdad de género con el apoyo de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP. Asimismo, refirió que cuenta con dos lactarios institucionales en funcionamiento (1) en la sede central de la Dirección General de Salud Ambiental.

Se recomienda que el Sector brinde información desagregada por sexo, lugar de la ejecución de las capacitaciones, dependencia al que pertenecen las/os capacitadas/dos.

MTPE

En el marco de esta política, el MTPE ha aprobado 13 metas e indicadores, de los cuales 9 fueron programados en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	3
Metas Alcanzadas (=100%)	3
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	3
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	9

El Sector reportó la conformación de la "Mesa de trabajo para dar seguimiento al plan de acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras del hogar 2016-2017", mediante el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 066-2016-TR del 12 de abril de 2016. Asimismo, aprobó el "Protocolo de actuación frente a la vulneración de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores víctimas de violencia", mediante Resolución Ministerial N° 052-2016-TR del 09 de marzo de 2016.

Realizaron el "Taller de capacitación de hostigamiento sexual y acoso moral en el ámbito laboral¹⁵". Otorgaron 10 licencias por paternidad a los trabajadores del MTPE, 87 verificaciones de declaraciones juradas de no ser deudor/a alimentario moroso/a, de tal manera que los trabajadores que se incorporan al MTPE pasan por 2 filtros: 1º) firman una declaración jurada de no ser deudores alimenticios. 2º) se consulta el sistema del REDAM del poder judicial y se imprime el reporte como parte del expediente de incorporación".

A la fecha del reporte el servicio de lactario institucional se encuentra implementado, beneficiando a 8 madres, con hijas/os, lactantes, trabajadoras del MTPE.

¹⁵ Participaron 91 funcionarios y servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Tacna, quienes fueron sensibilizados respecto a la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.



Cuentan con 92 personas en cargos de toma de decisiones de los cuales 33 son mujeres y 59 son hombres, lo cual significa que el 36% de los cargos directivos son ocupados por mujeres

Benefició a 18,990 jefas de familia (mujeres); a través de la ejecución de proyectos cofinanciados con recursos de años anteriores. Ha capacitado a 975 mujeres jóvenes (beneficiarias atendidas que han culminado su proceso de capacitación) a través del programa nacional "Jóvenes Productivos", inclusión de mujeres jóvenes en el proceso de capacitación técnica para la inserción laboral y capacitación para el autoempleo¹⁶.

Se recomienda al Sector, que brinde información desagregada de los proceso de capacitación efectuados, señalando el número de beneficiarias/os, desagregada por sexo, procedencia, área a la que pertenecen; especificar el total de cargos de toma de decisión en el Sector (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.), y cuantos cargos son ocupados por mujeres.

MVCS

En el marco de esta política, el MVCS ha aprobado 10 metas e indicadores, de los cuales 9 corresponde reportar el I - Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	2
Metas Alcanzadas (=100%)	4
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	3
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	9

El Sector aprobó una norma que dispone el uso del lenguaje inclusivo: Mediante Acuerdo de Directorio N° 03-03D-2016. Asimismo, el Fondo Mi Vivienda aprobó su política de comunicaciones. Por otro lado, el MVCS y sus dependencias aprobaron su Plan Anual de Desarrollo de las Personas 2016, mediante R.M. N° 011-2016-VIVIENDA, del 29-01-2016, COFOPRI mediante Resolución Directoral N° 018-2016-COFOPRI, y la SBN mediante resolución N° 010-2016/SBN.SENCICO AP.

Incorporaron el enfoque de género en los Planes Anuales de Desarrollo de las Personas (PDP) MVCS, SBN, SENCICO, MI VIVIENDA y COFOPRI.

Cuatro entidades realizaron eventos de sensibilización y prevención en temas de violencia de género:

- El Fondo Mi Vivienda realizó el lanzamiento de campaña en canal de comunicación interna de "Lucha contra el maltrato a la mujer".
- La SBN realizó el evento "Transversalización de enfoque de género en las políticas y gestión pública".
- El SENCICO realizó un taller de integración denominado "Responsabilidad en la igualdad de género", y
- SEDAPAL realizó una charla sobre "Discriminación".

Respecto al derecho a la licencia por paternidad 31 hombres fueron beneficiarios, de los cuales 19 corresponden al MVCS, uno (1) al FONDO MIVIVIENDA, tres (3) a la SBN, dos (2) a SENCICO, y tres (3) a COFOPRI.

Realizaron tres eventos de sensibilización, de acuerdo al siguiente detalle:

- SENCICO, taller sobre la paternidad responsable y los alcances de la Ley N° 29409, dirigido a los colaboradores de la sede central.
- SEDAPAL realizó dos eventos; la charla virtual del reglamento interno de trabajo (incluye los aspectos de licencia por paternidad) y

¹⁶ Ancash (93), Apurímac (05), Arequipa (146), Ayacucho (45), Cajamarca (42), Cusco (05), Huánuco (08), Ica (10), Junín (88), La Libertad (56), Lambayeque (25), Lima (127), Loreto (178), Pasco (37), Piura (06), Puno (59), San Martín (21) y Tarma (24).



- Charla sobre la importancia de las principales normas que se utilizan en la gestión de personal

Con relación al servicio de cuidado diurno SENCICO y SEDAPAL brindan dichos servicios, y 20 mujeres hacen uso de los lactarios institucionales de un total de 26 mujeres con hijos lactantes¹⁷

De los 95 cargos de toma de decisión, 18 son ocupados mujeres¹⁸. Sin embargo, se recomienda que se especifique el total de cargos de toma de decisión en el Sector (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.)

Se recomienda al Sector, brinde información desagregada de los proceso de capacitación efectuados, señalando el número de beneficiarias/os, desagregada por sexo, procedencia, área a la que pertenecen; especificar el total de cargos de toma de decisión en el Sector (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.), y cuantos cargos son ocupados por mujeres

PCM

En el marco de esta política, la PCM ha aprobado 11 metas e indicadores, de los cuales 10 corresponde reportar en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	1
Metas Alcanzadas (=100%)	3
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	3
Metas No Ejecutadas (=0%)	3
Total de metas	10

La PCM reportó que en el mes de febrero realizó una charla sobre lactarios institucionales y técnicas de extracción de leche materna, a la cual asistieron ocho (08) madres servidoras de un total de once (11).

Realizó un evento con ocasión al día de la mujer, en dicho evento participaron 196 mujeres de Lima y 51 mujeres de provincia. Asimismo, reportó haber elaborado el proyecto de Lineamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual¹⁹ el cual se encuentra pendiente de aprobación.

Con relación al Registro de Declaraciones Juradas, en el reporte se consigna que la unidad de Recursos Humanos DEVIDA verifica que el personal reclutado no sea deudor alimentario/moroso.

El Sector cuenta con un lactario institucional implementado y sólo una (1) usuaria hace uso del lactario²⁰.

Se recomienda a la PCM reprogramar en el II Semestre las acciones programadas que no se ejecutaron en el I Semestre a fin de cumplir con lo planificado y evaluar el desempeño de la implementación de la política.

PRODUCE

En el marco de esta política el PRODUCE ha aprobado 17 meta e indicadores, de los cuales 13 se tiene programados para el I – Semestre, como se describe a continuación:

¹⁷ En el FONDO MIVIVIENDA una (1) servidora, en SENCICO siete (7) servidoras, en COFOPRI cuatro (4) servidoras y en el MVCS ocho (8) de 14 servidoras hacen uso del lactario.

¹⁸ Pertenecen al MVCS. 7 mujeres del FONDO MIVIVIENDA, 25 mujeres de COFOPRI, 5 mujeres de la SBN. 13 mujeres de SENCICO, 23 mujeres de SEDAPAL y 4 mujeres del OTASS

¹⁹ El reporte refiere que el Proyecto de Directiva se encuentra en la fase de aprobación por la alta dirección.

²⁰ En el segundo semestre SERVIR implementará dos lactarios para dicho efecto SERVIR identificó el espacio físico para implementar el lactario institucional a ubicarse en el distrito de Jesús María.



NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	6
Metas Alcanzadas (=100%)	3
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	3
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	13

Reportó que a través de la oficina de Recursos Humanos (Unidad Responsable) se promueve la igualdad de género en el Sector. Al I semestre 2016 se tiene 49 mujeres que laboran en el FONDEPES, que equivale al 26%, de un total de 187 trabajadores. Del mismo modo, reportó 45 cargos designados a funcionarias/os y directivas/os en el Sector, de los cuales 21 son ocupados por mujeres que representa el 29%, mientras que el 71% lo ocupan los hombres. Asimismo, el FONDEPES cuenta con 3 mujeres en cargos directivos, de un total de 11 cargos directivos, establecidos en el ROF.

De acuerdo al reporte se evidencia que los programas de capacitación en el PDP no precisa la incorporación de temas, cursos vinculados a género y políticas de género. No obstante realizaron dos capacitaciones vinculadas a temas de igualdad de género, como son: Taller de "Lenguaje inclusivo: No discrimines, utiliza el lenguaje para instrumento de igualdad e inclusión", se capacitaron a 15 trabajadores del INACAL y un taller de "Redacción técnica y ortografía con enfoque de género", se capacitaron 19 trabajadores del INACAL.

El Sector otorgó 17 licencias por maternidad. En marzo de 2016 aprobaron el reglamento interno de trabajo del IMARPE, mediante el cual se aprueba el otorgamiento del permiso por paternidad, siendo 3 hombres beneficiarios de la licencia por paternidad. Asimismo, informaron un total de 12 trabajadoras con hijos lactantes, de las cuales 7 hicieron uso de dicho servicio.

Se recomienda precisar el total de cargos directivos en el Sector incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc., desagregando por sexo.

RREE

En el marco de esta política, el RREE ha aprobado 17 metas e indicadores, de los cuales 17 se han programado en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	3
Metas Alcanzadas (=100%)	7
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	2
Metas No Ejecutadas (=0%)	5
Total de metas	17

El Sector reportó haber realizado acciones de promoción de igualdad entre mujeres y hombres:

- 60° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) ONU. (marzo - Nueva York).
- Reunión Paralela al 60° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.
- Reunión de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL.
- Reunión del Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres CIM- OEA.
- Reuniones de la Comisión Multisectorial del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017.
- Reunión de Alto Nivel de la Iniciativa *Equal Futures Partnership*, la Organización de las reuniones del grupo de trabajo para la iniciativa *The Equal Futures Partnership*, sobre empoderamiento político y participación política de la mujer.

Asimismo impulsaron priorizar los proyectos de Cooperación Internacional No Reembolsable que contiene componentes u orientaciones sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres. Realizaron difusión de la ley de igualdad de oportunidades entre el personal de la unidad de gestión del personal contratado.



El Sector aprobó el proyecto de mandato para la Declaración de Puerto Varas, la estrategia para transversalizar la perspectiva/enfoque de género en la AP y el glosario sobre género. Asimismo, se aprobó el otorgamiento de licencias por maternidad y paternidad a todo el personal del MRE.

Se recomienda al Sector, que los procesos de difusión y capacitación contengan información desagregada por sexo y el lugar de su ejecución. Del mismo modo, precise la información sobre los proyectos de cooperación no reembolsables que fueron priorizados y a que población beneficiaria territorialmente están dirigidas, así como el referido al proyecto de mandando para la Declaración de Puerto Varas, la estrategia para transversalizar la perspectiva/enfoque de género en la AP y el glosario sobre género.

Del mismo modo, se recomienda reprogramar las metas e indicadores que no se ejecutaron en el I - Semestre a fin de lograr la planificación anual, puesto que de acuerdo a la programación se tiene 5 metas e indicadores que no fueron ejecutados.

MEF

En el marco de esta política el MEF ha aprobado 20 metas e indicadores, de los cuales 9 corresponde reportar en el I- Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	1
Metas Alcanzadas (=100%)	-
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	1
Metas No Ejecutadas (=0%)	7
Total de metas	9

El Sector informó la realización de publicaciones en medios internos (paneles, periódicos murales, correo electrónico), que promovieron valores y prácticas sobre la familia e Igualdad entre Hombres y Mujeres. Asimismo, realizaron acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad.

Se recomienda al Sector, reprogramar las metas e indicadores que no se ejecutaron en el I - Semestre a fin de lograr la planificación anual, puesto que de acuerdo a la programación, se tiene 7 metas e indicadores que no fueron ejecutados.

MTC

En el marco de esta política el MTC ha aprobado 4 metas e indicadores como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	1
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	2
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	4

El Sector informó haber realizado capacitaciones en temas relacionados a Género para su personal. Asimismo, realizó el seguimiento periódico del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, no precisa el detalle en la ejecución de las acciones.

Se recomienda al Sector, que precise mayor detalle en la ejecución de las acciones y reporte en el segundo semestre los avances que corresponde ejecutar en el I - Semestre a fin de cumplir con la planificación anual.



CULTURA

En el marco de esta política el CULTURA ha aprobado 3 metas e indicadores de los cuales 3 se han programado para el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	1
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	2
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	3

El Sector informó que cuenta con un lactario implementado y brinda atención adecuada y eficiente a las beneficiarias/os. Asimismo, promueve el enfoque de género en encargos de funciones y/o ratificación de cargos directivos, así como en los procesos de selección.

Se recomienda al Sector, precisar el número total de cargos de toma de decisión incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc., y desagregada por sexo.

MINAGRI

En el marco de esta política el MINAGRI ha aprobado 10 meta e indicadores de los cuales 10 se han programado para el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	7
Metas Alcanzadas (=100%)	-
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	1
Metas No Ejecutadas (=0%)	2
Total de metas	10

El Sector reportó haber realizado acciones de capacitación, información y transferencia tecnológica para el manejo de recursos naturales en las Juntas de Usuarios de Riego y los Comités de Usuarios de Agua ocupados por mujeres. Asimismo, informaron que el Sector cuenta con lactario implementado y que las/os servidoras/es públicos agrarios fueron beneficiados con el otorgamiento de las licencias por maternidad y paternidad.

Respecto a los cargos de toma de decisión ocupados por mujeres se reportó que el 28,6% de cargos directivos del sector Agricultura y/o sus Organismos Públicos Adscritos son ocupadas por mujeres.

Se recomienda al Sector, brindar información desagregada por sexo y lugar de procedencia de las acciones de capacitación ejecutadas, mencionar el total de cargos de toma de decisión, incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc. Asimismo, debe precisar mayor detalle en la ejecución de las metas e indicadores, y reporte en el segundo semestre los avances de las acciones que no se ejecutaron en el I - Semestre.

MINEM

En el marco de esta política el MINEM ha aprobado 4 meta e indicadores, de los cuales dos corresponden reportar en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	1
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	-
Metas No Ejecutadas (=0%)	1
Total de metas	2

El Sector reportó haber otorgado licencia por maternidad (2 usuarias en el primer semestre).



Se recomienda al Sector, reprogramar las metas no ejecutadas en el I Semestre, a fin de evaluar el desempeño de la programación anual.

MINAM

En el marco de esta política el MINAM ha aprobado 2 meta e indicadores, de los cuales uno (1) corresponde reportar en el I – Semestre, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	1
Metas Alcanzadas (=100%)	-
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	-
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	1

El Sector reportó que el Instituto Geofísico del Perú - IGP cuenta con personal femenino en los siguientes cargos directivos: OTIDG, G&S, tesorería y contabilidad (04).

Se recomienda al Sector, precisar mejor el reporte consignando el número total de cargos de toma de decisión (incluye a sus órganos adscritos, programas, etc.).

MINEDU

En el marco de esta política el MINEDU ha aprobado 1 meta e indicador, del cual ha reportado un (1) indicador, como se describe a continuación:

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	-
Metas Alcanzadas (=100%)	-
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	1
Metas No Ejecutadas (=0%)	-
Total de metas	1

El Sector reportó que el 46,7% de cargos de toma de decisión son ocupadas por mujeres.

Se recomienda al Sector, que reporte el total de cargos de toma de decisión, incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc., y desagregada por sexo.

6. Conclusiones

- Se ha evaluado el cumplimiento de las metas e indicadores establecidos en el I Semestre 2016 de 19 Sectores con un total de 226 metas e indicadores correspondientes a 5 objetivos pertenecientes a la Segunda Política en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- Del total de 226 metas e indicadores 32 lograron su desempeño por más de 100%, 30 lograron su desempeño al 100%, 86 lograron su desempeño menos de 100% y 78 no se ejecutaron.
- A continuación el desempeño por objetivo:

Objetivo	0%		Menos de 100%		100%		Más de 100%		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1	28	12,4%	27	11,9%	12	5,3%	7	3,1%	74
2.2	31	13,7%	20	8,8%	7	3,1%	7	3,1%	65



2.3	10	4,4%	24	10,6%	8	3,5%	5	2,7%	48
2.4	7	3,1%	5	2,2%	3	1,3%	10	4,4%	25
2.5	2	0,9%	10	4,4%	0	0,0%	2	0,9%	14
Total	78	34,5%	86	38,1%	30	13,3%	32	14,2%	226

- Al analizar el avance de ejecución de las acciones programadas en el I – Semestre, llama la atención que el 34.5% de metas e indicadores no fueron ejecutados, es decir, equivalente a 78 metas e indicadores. Mientras que sólo el 38,1% de metas e indicadores fueron ejecutados, es decir, equivalente a 86 metas e indicadores ejecutados en menos del 100% de desempeño.
- Asimismo, los objetivos: 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", y 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", tuvieron menos desempeño, es decir en ambos objetivos el 26,1% (59) de metas e indicadores no fueron ejecutados, y el 20,7% de metas e indicadores fueron ejecutados en menos del 100% de desempeño.
- Del total de 19 Sectores que programaron metas e indicadores en el I Semestre sólo lograron ejecutar sus metas e indicadores 3 Sectores (CULTURA, MINEDU Y MINSA), 16 Sectores lograron ejecutar al menos un indicador, y 4 Sectores (MEF, MIMP, PCM y RREE) fueron los que menos avance reportaron en este I Semestre.

7. Recomendaciones

A todos los Sectores que reportaron en este I Semestre:

- Se les recomienda brindar información sobre el total de cargos de toma de decisión en la entidad, incluyendo a sus órganos adscritos, programas, etc., la información deberá ser a nivel nacional, desagregada por sexo.
- Señalar con precisión si la información, reportada por la entidad, corresponde a la Sede Central o incluye a los órganos adscritos, programas u otras entidades dependientes.
- Los Sectores que no ejecutaron metas e indicadores programados en el I semestre deberán reprogramar sus metas e indicadores para II Semestre, de manera que facilite la evaluación al año.
- Los Sectores que ejecutaron acciones programadas en el I Semestre y no lograron informar, deben reportar en el II Semestre a fin de evaluar el desempeño de la programación anual. Siendo necesario mencionar las razones que han impedido la ejecución de las acciones programadas.
- Los Sectores que tienen programadas actividades de sensibilización, asistencia técnica y capacitaciones y ejecución de talleres deben registrar además del nombre de la actividad, la información de las/os beneficiarias/os, desagregada por sexo, cargo, lugar, procedencia, etc.

En los reportes deben considerarse el significado de las siglas para mejor comprensión.



PERU

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General de
Igualdad de Género y
No Discriminación

Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación

- Para efectos de tomar conocimiento con mayor detalle del reporte de las metas e indicadores programados es necesario implementar en el sistema las evidencias.
- Respecto al aplicativo SNPNOG se recomienda que la matriz de resultados contenga las metas por semestre, es decir se diferencien las que corresponden a cada semestre de manera que facilite el manejo del SNPNOG en el proceso de evaluación semestral o anual.
- Los documentos que se encuentran en el SNPNOG deben contener la información la evidencia para efectos de facilitar el proceso de elaboración del informe. Ejemplo: Algunas de la R.M de las entidades no tiene los anexos (Metas e indicadores 2016).
- Consideramos que el aplicativo debe programar el resultado de avances por Sectores de manera que se evalúe el desempeño, para tal efecto se sugiere identificar rangos de medición (débil, media, fuerte, muy alto, alto, medio, bajo, etc.).



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE I

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Prioritario	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN			Avance %	Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
								I SEM	II SEM	TOTAL						
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones	Porcentaje de la población laboral del sector Agricultura y/o sus Organismos Públicos Adscritos, perteneciente al sexo femenino	PORCENTAJE	30,9	28,6	0	28,6	52,56	SE LOGRO CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA		OGGRH, INIA, ANAVSI, AGRORURAL, PCC-AGROIDEAS, PEPAH, PERLT, PEBPT, PEDICP, PEJEZA, PEISIB, PESCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROVRAEM, SIERRA, EXPORTADORA	MINAGRI	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones	Porcentaje de cargos directivos del sector Agricultura y/o sus Organismos Públicos Adscritos ocupados por profesionales de sexo femenino.	PORCENTAJE	16	19,7	0	19,7	120	SE LOGRO CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA		OGGRH, INIA, ANAVSI, AGRORURAL, PCC-AGROIDEAS, PEPAH, PERLT, PEBPT, PEDICP, PEJEZA, PEISIB, PESCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROVRAEM, SIERRA, EXPORTADORA	MINAGRI	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover prácticas equitativas e igualitarias en el trato y relaciones entre mujeres y hombres.	N° de normas aprobadas para el uso de Lenguaje inclusivo	NORMA	1	0	0	0	0		EL DOCUMENTO: -NORMAS PARA LA ADECUADA APLICACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTOS DE TODAS LAS DEPENDENCIAS DEL MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO* SE ENCUENTRA EN PROCESO DE APROBACIÓN.	Oficina de Personal	MINCETUR	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la incorporación del enfoque de género en las políticas y la gestión pública.	N° de PDF que incorporan igualdad de género	PLAN	1	1	0	1	100	EL PDF 2016 APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 032-2016/MINCETUR CONTEMPLA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN RELACIONADAS AL ENFOQUE DE GÉNERO.		Oficina de Personal	MINCETUR	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Establecer lineamientos institucionales que propicien la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como las relaciones equitativas y no discriminatorias.	Número de normas internas, que promueven la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Género.	1	1	0	1	100 SE LOGRO ALCANZARA EL 100% DE LA META PROGRAMADA	DGRRHH del MINDEF	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Formular Informes del Sector Defensa sobre el cumplimiento de la Ley Nº 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017.	Número de informes del Sector Defensa sobre el cumplimiento de la Ley Nº 28983, así como del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017.	2	1	0	1	50 SE LOGRO ALCANZAR EL 100% DE LA META PROGRAMADA	DGRRHH del MINDEF	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar charlas para la difusión de Ley Nº 28983.	Número de charlas realizadas para el cumplimiento de la Ley Nº 28983.	11	8	0	8	72,7% SE LOGRO ALCANZAR EL 73% DE LA META PROGRAMADA.	DGRRHH del MINDEF - CFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - SIMA Y FAME	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Atención de quejas y reclamos del personal femenino sobre actos de discriminación	Nº de Directivas o Instructivos que aprueben el procedimiento de atención de quejas o reclamos presentados por el personal femenino sobre cualquier acto de discriminación de género.	1	0	0	0	0 DURANTE ESTE TRIMESTRE NO SE PROGRAMO ACTIVIDADES.	INGEMMET/UP	MINEM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.	40	38	0	38	DESIGNACIÓN DE 38 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS.	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.	55	68	0	68	DESIGNACIÓN DE 68 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS.	INPE	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.	23	19	0	19	DESIGNACIÓN DE 19 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS.	SUNARP	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de eventos de difusión de la legislación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	2	1	0	1	SE REALIZÓ LA CHARLA "LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD DE CARGOS ENTRE VARONES Y MUJERES", CON EL APOYO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, DIRIGIDA A 20 SERVIDORES DEL MINIUS.	MINIUS	MINIUS



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de eventos de difusión de la legislación sobre igualdad de designación a cargos de funcionarios y directivos, entre mujeres y varones.	EVENTOS	2	0	0	0	0	0	0	0	SE REALIZO 2 EVENTOS EN LAS OFICINAS REGISTRALES DE PIURA Y PUCALLPA, REFERIDOS A DIFUSION SOBRE LA LEGISLACION DE IGUALDAD EN LA DESIGNACION DE CARGOS DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS, ASISTIERON 51 HOMBRES Y 53 MUJERES.	SE VIENE COORDINANDO CON EL MINISTERIO DE LA MUJER A FIN DE BRINDAR LAS CHARLAS.	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.	Número de eventos de difusión de la legislación sobre igualdad de designación a cargos de funcionarios y directivos, entre mujeres y varones.	EVENTOS	5	2	0	2	0	0	0	22,22	SUNARP	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboran.	Porcentaje de mujeres según acceso laboral.	PORCENTAJE	50	46	0	46	0	0	92	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboran.	Porcentaje de mujeres según acceso laboral.	PORCENTAJE	40	41,6	0	41,6	0	0	104	INPE	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que laboran.	Porcentaje de mujeres según acceso laboral.	PORCENTAJE	70	50	0	50	0	0	71,43	SUNARP	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Implementar mecanismos institucionales para la transversalización del enfoque de género	Número de instancias responsable para promover la igualdad de género	NUMERO	2	1	0	1	0	1	50	INPE	PRODUCE		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Aplicación del enfoque de igualdad de oportunidades en la política de contratación de servidores públicos.	Porcentaje de mujeres que laboran en la dependencia	PORCENTAJE	0,28	0,26	0	0,26	0	0	92,86	SUNARP	PRODUCE		



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos	Porcentaje de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral	0,25	0	0,35	NINGUNO	DE LOS CATORCE (14) CARGOS DESIGNADOS A FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS, CINCO (5) SON OCUPADOS POR MUJERES, SEGUN DETALLE: PRESIDENTA EJECUTIVA, SECRETARIA GENERAL, DIRECTORA DE LA DIRECCION DE NORMALIZACION, JEFA DE LA OFICINA DE COOPERACION INTERNACIONAL Y LA JEFA DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA, SUPERANDO LA META PROGRAMADA.	NINGUNO	INACAL - Oficina de Administración (Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Establecer criterios para el uso del lenguaje inclusivo en la apuesta por un cambio de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas.	Número de Directivas de Lenguaje Inclusivo Aprobado	1	0	0	0	247 TRABAJADORAS CAPACITADAS (204 BAJO MODALIDAD CAS, 38 NOMBRADOS, 4 PAC Y 1 FAG). 482 TRABAJADORES CAPACITADOS (447 BAJO MODALIDAD CAS, 34 NOMBRADOS Y UN PERSONAL DESIGNADO)	NINGUNO	INACAL (Oficina de Planeamiento y Presupuesto)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el enfoque de género	N° Planes de Desarrollo de las Personas	1	0	1	100	LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION EN EL PDP COMPRENDIENDO: - PROGRAMA PARA EL APOYO INTERNO - PROGRAMA PARA EL APOYO TRANSVERSAL - PROGRAMA PARA LA ALTA GERENCIA - PROGRAMA PARA LA GESTION SECTORIAL	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Ejecutar el Plan de Desarrollo de Personas que incorpora el enfoque de género	Número de capacitaciones que incorpora la igualdad de género.	1	5	0	500	SE HAN REALIZADO 5 CAPACITACIONES RELACIONADAS A LAS ACTIVIDADES CIENTIFICAS Y DE ADMINISTRACION, EN LAS CUALES HAN PARTICIPADO HOMBRES Y MUJERES.	POR CUESTIONES ADMINISTRATIVAS EN EL 1° SEMESTRE NO SE LLEVO A CABO LAS CAPACITACIONES QUE INCORPORA EL ENFOQUE DE GENERO. LAS CAPACITACIONES REACIONADAS AL ENFOQUE DE GENERO SERA REPROGRAMADA EN EL 2° SEMESTRE 2016.	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos)	PRODUCE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Fortalecer las capacidades del personal del Inacal en temas de equidad de género.	Número de personas capacitadas en temas de igualdad de género.	PERSONA	20	34	0	34	170	SE REALIZAN DOS (2) CAPACITACIONES VINCULADOS A TEMAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, COMO SON: 1. TALLER DE "Lenguaje Inclusivo: NO DISCRIMINES, UTILIZA EL LENGUAJE PARA INSTRUMENTO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN", SE CAPACTARON A 15 TRABAJADORES DEL INACAL. 2. TALLER DE "REDACCIÓN TÉCNICA Y ORTOGRAFÍA CON ENFOQUE DE GÉNERO", SE CAPACTO A 19 TRABAJADORES DEL INACAL	INACAL - Oficina de Administración (Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Actualizar la normativa interna para prevenir el hostigamiento sexual en la entidad.	Norma interna aprobada para prevenir el hostigamiento sexual.	NUMERO	1	0	0	0	0	LA EJECUCIÓN DE LA META ESTÁ PROGRAMADA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Conformar Comités para la implementación de las Políticas de igualdad de género.	Número de instancias responsables de la implementación de las políticas de igualdad de género, conformadas.	COMITE	1	0	0	0	0		SENCICO	MVCS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Implementar normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos oficiales.	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos oficiales	NUMERO	5	2	0	2	40	EN EL SECTOR DOS ENTIDADES HAN IMPLEMENTADO NORMAS O DOCUMENTOS QUE DISPONEN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO. EL FONDO MIVIVIENDA APROBO EL 09.02.2016 SU POLÍTICA DE IMPLEMENTACION DE NORMAS O DOCUMENTOS QUE DISPONEN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO PARA LA GUIA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE N°458-2014-VIVIENDA.	MVCS - RMV - SBN - SENCICO - SEDAPAL	MVCS



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Incorporar el enfoque de género en los Planes Anuales de Desarrollo de las Personas (PAD) que ejecutan las entidades del Sector.</p>	<p>Número de entidades del Sector que incorporan el enfoque de género en sus PAD.</p>	5	4	0	4	ENTIDAD	<p>EN EL SECTOR CINCO ENTIDADES (MVCS, SBN, SENCICO, COFOPRI) INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PLANES ANUALES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PAD). EL MVCS APROBÓ SU PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016, MEDIANTE R.M. N° 011-2016-VIVIENDA, DEL 25- 01-2016. COFOPRI APROBÓ SU PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016, CON RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 018-2016-COFOPRI. SBN APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO - 2016, MEDIANTE LA RESOLUCIÓN N° 010-2016/SBN-SENCICO AP</p>	<p>MVCS - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL</p>
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Aprobar normas contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normatividad vigente</p>	<p>Número de entidades del Sector que cuentan con normas contra el hostigamiento sexual laboral.</p>	3	1	0	1	ENTIDAD	<p>EL MVCS HA ELABORADO EL PROYECTO DE DIRECTIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, EL CUAL HA SIDO REMITIDO AL MIMP PARA LOS COMENTARIOS O SUGERENCIAS A QUE HUBIERA LUGAR. EL SENCICO TIENE PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE LA ACTUALIZACIÓN DE LA DIRECTIVA GG/OAF N° 008-2004 "MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN ANTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL"</p>	<p>MVCS - SENCICO OTAS</p>



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.1</p>	<p>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.</p>	<p>60° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) ONU. (marzo- Nueva York).</p>	<p>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>SE APROBARON LAS CONCLUSIONES ACORDADAS DEL 60° PERÍODO DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER, BAJO EL TÍTULO "EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y SU VINCULO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE", RESOLUCIÓN "PROGRAMA DE TRABAJO MULTIANUAL DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (CSW)", RESOLUCIÓN "LA MUJER, LA NIÑA Y EL VIH/SIDA", RESOLUCIÓN "LIBERACIÓN DE LAS MUJERES Y LOS NIÑOS TOMADOS COMO REHENES EN CONFLICTOS ARMADOS, INCLUIDOS LOS QUE HAN SID</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p> <p>RREE</p>
<p>3</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.1</p>	<p>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.</p>	<p>Reunión Paralela al 60° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Nueva York.</p>	<p>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>PARTICIPACIÓN DE LA VICEMINISTRA DE LA MUJER EN LA 53ª REUNIÓN DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, REALIZADA EN SANTIAGO (26-28.01.2016). EN DICHA REUNIÓN SE ACOGIÓ, ENTRE OTROS 50 DOCUMENTOS, LA "DECLARACIÓN DE LOS MECANISMOS PARA EL ADELANTE DE LAS MUJERES APROBADA EN LA SESIÓN ESPECIAL DE CONSULTA REGIONAL PREVIA AL 60° PERÍODO DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER EN EL MARCO DE LA 53ª REUNIÓN DE LA MES</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p> <p>RREE</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.1</p>	<p>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.</p>	<p>Reuniones de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe – CEPAL. Tema mujer.</p>	<p>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>LA XXXVII ASAMBLEA DE DELEGADAS DE LA CIM, SE REALIZO EN LIMA (24-25.05.2016). EN DICHA REUNIÓN SE ELIGIÓ A LA MINISTRA DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, SEÑORA MARCELA HUAITA ALEGRE, COMO PRESIDENTA DE LA CIM PARA EL PERÍODO 2016-2019. ADEMÁS, SE APROBÓ LA DECLARACIÓN DE LIMA SOBRE LA IGUALDAD Y LA AUTONOMÍA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS MUJERES, LA MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LA CIM, EL PROGRAMA TRIENAL DE TRABAJO 2016-2019 DE LA CIM Y EL PLAN ESTRATÉGICO 2016-2021 DE</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p> <p>RREE</p>



7	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Reunión del Comité Directivo de la Comisión Interamericana de Mujeres CIM-OEA. (lugar y fecha por definir)	NP de reuniones	REUNIONES	2	2	0	2	100	LA XXXVII ASAMBLEA DE DELEGADOS DE LA CIM, SE REALIZO EN LIMA (24-25.05.2016). EN DICHA REUNION SE EUGIO A LA MINISTRA DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, SEÑORA MARCELA HUAITA ALEGRE, COMO PRESIDENTA DE LA CIM PARA EL PERIODO 2016-2019. ADEMÁS, SE APROBO LA DECLARACION DE LIMA SOBRE LA IGUALDAD Y LA AUTONOMIA EN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ECONOMICOS DE LAS MUJERES, LA MODIFICACION DEL ESTATUTO DE LA CIM, EL PROGRAMA TRIENAL DE TRABAJO 2016-2019 DE LA CIM Y EL PLAN ESTRATEGICO 2016-2021 DE	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
7	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Participación en las reuniones de la Comisión Multisectorial del Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) 2012-2017.	NP de reuniones	REUNIONES	2	2	0	2	100	LA 10ª SESIÓN ORDINARIA DE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL PERMANENTE DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012-2017 (11.03.2016). EN DICHA REUNION SE APROBO EL TEXTO DEL IX INFORME DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY N° 28983, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ASIMISMO, SE LLEVO A CABO UNA REUNION PREPARATORIA PREVIA A LA SESIÓN ORDINARIA (2.03.2016).	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
7	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Reunión de Alto Nivel de la Iniciativa Equal Futures Partnership. (lugar y fecha por definir)	NP de reuniones	REUNIONES	2	1	0	1	50	EL 15 DE ABRIL DE 2016 SE LLEVO A CABO, EN LA CIUDAD DE WASHINGTON DC, ESTADOS UNIDOS, LA REUNION PARALELAS DE LA INICIATIVA EQUAL FUTURES PARTNERSHIP EN LOS MARGENES DE LA REUNIONES DE PRIMAVERA DEL BANCO MUNDIAL/FONDO MONETARIO INTERNACIONAL.	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
7	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Organización de las reuniones del grupo de trabajo para la iniciativa The Equal Futures Partnership, sobre empoderamiento político y participación política de la mujer.	NP de reuniones	REUNIONES	2	2	0	2	100	SE ORGANIZARON DOS REUNIONES: TELECONFERENCIA (21.01.2016) REUNION DEL COMITÉ DIRECTIVO Y UNA REUNION INTERSECTORIAL REPRESENTANTES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES Y DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSION SOCIAL.	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Priorizar e impulsar proyectos de Cooperación Internacional No Reembolsable que contengan componentes u orientación sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.	N° de informes	4	2	0	2	SE ELABORÓ UN INFORME EN RELACIÓN A LOS AVANCES DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO (PLANIG) 2012-2017, EL CUAL SE COMUNICÓ AL 50 MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES, ASIMISMO, EN EL MARCO DE LA II RONDA DE MONITOREO, SE ELABORÓ EL INFORME SOBRE EL INDICADOR DE GÉNERO.	Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) - Dirección de Políticas y Programas	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Priorizar e impulsar proyectos de Cooperación Internacional No Reembolsable que contengan componentes u orientación sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.	N° de acciones	6	3	0	3	SE LOGRÓ UNA IMPORTANTE CONVOCATORIA A LAS ONGD PARA LA PRESENTACIÓN DE EXPERIENCIAS EXITOSAS QUE INCLUYE EL TEMA DE GÉNERO, SE CUENTAN CON DOS EXPERIENCIAS EMBLEMÁTICAS EN EL CITADO TEMA AGENDA POLITICA DE LA MUJER DE LIMA SUR DE DESAJO Y LA EXPERIENCIA DE CREDIMUJER MICROFINANZAS CON ENFOQUE DE GÉNERO DE MANUELA RAMOS, RESULTADO DEL PROCESO DE PRIORIZACION DE LOS PROYECTOS RECIBIDOS. ASIMISMO, SE LOGRÓ CONCLUIR EL DOCUMENTO QUE DESTACABA DICHAS EXPERIENCIAS, TODO ELLO, REFLEJA EL COMPROMISO DE	Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) - Dirección de Políticas y Programas	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Difusión entre el personal que realiza los Proceso de Selección la Ley de Igualdad de Oportunidades.	% de trabajadores de Selección que cuentan con la norma	1	1	0	1	SE REALIZÓ LA DIFUSION DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE GESTIÓN DE PERSONAL CONTRATADO QUIEN TIENE A SU CARGO LLEVAR A CABO LOS PROCESOS DE SELECCION.	Oficina General de Recursos Humanos (ORH)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Para el periodo 2016 el MINSA no registró esta actividad	Número de personas capacitadas en políticas de igualdad de género	240	159	0	159	SE LOGRÓ CAPACITAR A 159 SERVIDORES EN LAS INDUCCIONES REALIZADAS EN EL PRIMER Y SEGUNDO TRIMESTRE DEL AÑO SE CONTO CON EL APOYO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES.	Oficina General de Gestión de Recursos Humanos	MINSA



1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Órganos con capacidad técnica normativo que puedan desarrollar normas y políticas para la igualdad de mujeres y hombres y/o cuenten con capacidad para transversalizar el enfoque de género en la entidad pública y a los "Mecanismos", como las comisiones, co</p>	<p>Número de instancias y mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género</p>	1	1	0	1	<p>MEDIANTE EL ARTÍCULO 2 DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 066-2016-TR DEL 12 DE ABRIL DE 2016, SE CONFORMA LA "MESA DE TRABAJO PARA DAR SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN PARA PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016-2017". DE ESTA MANERA, SE CUENTA CON UNA INSTANCIA DE COORDINACIÓN PRESIDIDA POR EL VICEMINISTERIO DE TRABAJO, QUE SUPERVISARÁ EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANTES MENCIONADO.</p>	DGD/SSST	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Número de documentos técnicos normativos aprobados para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentaciones del Sector.</p>	DOCUMENTO	1	0	0	0	<p>INDICADOR PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE.</p>	DGD/SSST	MTPE
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporen el enfoque de género.</p>	PLAN	1	1	0	1	<p>MEDIANTE R.M. N° 016-2016-TR, SE APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS ANUALIZADO 2016, EL CUAL CUENTA CON CURSOS O TALLERES PROGRAMADOS CON ENFOQUE DE "EQUIDAD DE GÉNERO".</p>	DGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Número de documentos técnicos normativos aprobados contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normatividad vigente</p>	DOCUMENTO	2	1	0	1	<p>MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 052-2016-TR DEL 08 DE MARZO DE 2016, SE APROBÓ EL "PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA", EL CUAL ABORDA ACCIONES ORIENTADAS A PREVENIR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA SEXUAL.</p>	DGD/SSST	MTPE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Capacitar a mujeres en el uso de las TICs, en el marco de los proyectos a cargo de FITEL.</p>	<p>Mujeres Participantes en cursos de capacitación, respecto al total de capacitados.</p>	<p>0,3 0 0 0 0 0</p>	<p>0,3 0 0 0 0 0</p>	<p>0,3 0 0 0 0 0</p>	<p>CABE SEÑALAR QUE LOS INDICADORES INICIALMENTE ESTABLECIDOS PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL PRESENTE AÑO 2016, SE HAN VISTO AFECTADOS DEBIDO A LA AMPLIACIÓN DE PLAZO DEL PERÍODO DE LOS PROYECTOS REGIONALES DE BANDA MENCIONADO SE ANCHA DE AYACUCHO, APURÍMAC, HUANCABVELICA Y LAMBAYEQUE.</p>	<p>A TRAVÉS DE LA SUSCRIPCIÓN DE LA SEGUNDA ADENDA A CADA UNO DE LOS CONTRATOS DE FINANCIAMIENTO DE CADA PROYECTO REGIONAL MENCIONADO SE DARÁ SOLUCIÓN AL PROBLEMA.</p>	<p>Viceministerio de Comunicaciones</p>	<p>MTC</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Promover y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la contratación de servidores públicos y acceso a cargos directivos.</p>	<p>Convocatorias</p>	<p>1 0,51 0 0,51 51</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>EN LAS 77 CONVOCATORIAS CAS EL 63% DE LOS GANADORES CORRESPONDIERON AL SEXO MASCULINO (52) FUERON POSTULANTES VARONES Y EL 37% MUJERES (30).</p>	<p>Oficina de Personal</p>	<p>MTC</p>	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>Realizar prácticas equitativas e igualitarias en el trato y relaciones entre hombres y mujeres del Sector Interior</p>	<p>Número de normas aprobadas para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial en el Sector Interior</p>	<p>1 1 0 1 100</p>	<p>NORMA APROBADA</p>	<p>DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIRJEPEPI-PNP)</p>	<p>MIMINITEE</p>			
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>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.</p>	<p>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>Número de instancias y mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género en el Sector Desarrollo e Inclusión Social.</p>	<p>1 1 0 1 100</p>	<p>NORMA APROBADA</p>	<p>Dirección General de Políticas y Estrategias</p>	<p>MIDIS</p>			



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial de la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	4	2	0	2	50	PROGRAMA CUNA MÁS: MEDIANTE RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 043-2016 MIDIS/PNCM, SE APROBÓ LA DIRECTIVA N° 002-2016- MIDIS/PNCM, "LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PNCM".	PROGRAMA CUNA MÁS: MEDIANTE RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 060-2016 MIDIS/PNADP-DE, EL CUAL CONTEMPLA ACCIONES A DESARROLLAR COMO EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y EL POSICIONAMIENTO DE MANERA POSITIVA DE LA IMAGEN DE LA MUJER.	CUNA MÁS, JUNTOS, FONCODES, PENSION 65
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Número de Planes de Desarrollo de las Personas de la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS aprobados, que incorporan el enfoque de género.	6	5	0	5	83,33	SEDE CENTRAL MIDIS: SE APROBO EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO (PDP) ANUALIZADO 2016, MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 015-2016-MIDIS, EL CUAL CONTEMPLA COMO CURSO OBLIGATORIO PARA TODOS LOS SERVIDORES, EL "FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL" SEGÚN CONSTA EN EL SILABO DEL REFERENDADO CURSO, SE ABORDA LAS DIMENSIONES TRANSVERSALES DE GÉNERO, INTERCULTURALIDAD Y INCAPACIDAD DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL. MÁS UNO DEL PERSONAL DEL PROGRAMA. ELLO SE DEBERÁ A QUE LA MAYOR CANTIDAD DE PERSONAL DEL PROGRAMA ES DE CAMPO, LO QUE CONLLEVA A REALIZAR OTRA VOTACIÓN. DE OTRO LADO, LAS UNIDADES TERRITORIALES NO CUMPLIERON CON LOS PLAZOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LA DESEMPEÑO, DEBIDO A QUE EL PERSONAL ES DE	SEDE CENTRAL MIDIS: SE EFECTUARON LAS COORDINACIONES CORRESPONDIENTES CON LAS ÁREAS INVOLUCRADAS	SEDE CENTRAL MIDIS: SE EFECTUARON LAS COORDINACIONES CORRESPONDIENTES CON LAS ÁREAS INVOLUCRADAS



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Número de normas aprobadas contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normativa vigente, en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	1	0	0	0	0	SEDE CENTRAL MIDIS: SE ENCUENTRA EN REVISIÓN LA PROPUESTA DE DIRECTIVA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL SE PREVE SU APROBACIÓN DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016. Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS PROGRAMA JUNTOS: SE VIENEN EFECTUANDO COORDINACIONES CON LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO PARA LA ELABORACIÓN DE DICHA NORMATIVA.	MIDIS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma aprobada contra el hostigamiento sexual laboral de acuerdo a la normativa vigente	Número de Normas aprobadas	1	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA PARA EL SEMESTRE	NINGUNA	MEF Oficina General de Administración
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma aprobada contra el hostigamiento sexual laboral de acuerdo a la normativa vigente	Número de Normas aprobadas	1	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA PARA EL SEMESTRE	NINGUNA	SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma que dispone el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	Número de Normas aprobadas	1	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA PARA EL SEMESTRE	NINGUNA	OSCE Oficina de Administración
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma que dispone el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	Número de normas	1	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA PARA EL SEMESTRE	NINGUNA	PROINVERSIÓN Oficina de Planeamiento y Presupuesto FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - Comunicación e Imagen Corporativa



Fecha: 25/08/2016 14:39:33

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma que dispone el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	Número de normas	NUMERO	1	0	0	0	0	0	NO SE ALCANZO LA META PROGRAMADA	LA INRH TUVO QUE ATENDER LAS INTERPOSICIONES DE DIVERSOS RECURSOS POR EL PERSONAL A PROPOSITO DE RECLAMOS O PETICIONES EN EL MARCO D ELA IMPLEMENTACION DE LA LINEA DE CARRERA,	SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Norma que dispone el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	Número de normas	NUMERO	1	0	0	0	0	0	0 ACTIVIDAD NO PROGRAMADA		OSCE Oficina de Administración	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Desarrollar acciones para la igualdad entre hombres y mujeres en las prácticas del MIMP	Número de instancias y/o mecanismos responsables de la implementación de las políticas de igualdad de género.	NUMERO	1	0	0	0	0	0		DGIGND (DPIGND)	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Desarrollar acciones para la transversalización del enfoque de género	Número de instancias y mecanismos responsables de la transversalización del enfoque de género	NUMERO	1	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		DGTEG	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	NUMERO	1	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		OGRH	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	NUMERO	1	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		PNCYFS (UPP)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	NUMERO	1	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		CONADIS (RRHH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP	Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial	NUMERO	2	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		INABIF (SUCI)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para la incorporación del enfoque de género en los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) del MIMP	Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el Enfoque de Género.	PLAN	1	0	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.		OGRH (ODTH)	MIMP



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para la incorporación del enfoque de género en los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) del MIMP	PLAN	1	0	0	0	0	NO SE HAN PRESENTADO LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	PNCFYS (UA-SURH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para la incorporación del enfoque de género en los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) del MIMP	PLAN	1	0	0	0	0	NO SE HAN PRESENTADO LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	CONADIS (RRHH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Realizar acciones para la incorporación del enfoque de género en los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) del MIMP	PLAN	1	0	0	0	0	NO SE HAN PRESENTADO LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	INABIF (SUPH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Aprobar normas contra el hostigamiento sexual laboral en el MIMP	NORMA	1	0	0	0	0	NO SE HAN PRESENTADO LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	DGCVG	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	PORCENTAJE	50	46,07	0	46,07	92,14	SE MANTIENE PORCENTAJE PROMEDIO	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	Oficina General de Recursos Humanos - OGRH	MINEDU
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Para el periodo 2016 la PCM no registró esta actividad	NUMERO	2	60	0	60	3000	EL INEI TIENE UNA PERMANENTE COORDINACION CON EL EQUIPO DE COMUNICADORES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP), EN RELACION A LA UTILIZACION DEL LENGUAJE INCLUSIVO. EN APLICACION A LA NORMA, SE TRABAJARON LAS NOTAS DE PENSIA, INFOGRAFIAS Y POST PARA REDES SOCIALES, TENIENDO EN CUENTA EL LENGUAJE INCLUSIVO.	ACTUALMENTE EL PLAN SE ENCUENTRA EN FASE DE EVALUACION POR EL COMITE DE ELABORACION DEL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS.	OTA / INEI	PCM - OGPP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Para el periodo 2016 la PCM no registró esta actividad	DOCUMENTO	1	1	0	1	100	SE ESTAN REALIZANDO LAS COORDINACIONES AL INTERIOR DEL COMITE PARA SU PRONTA APROBACION.	LA ELABORACION DEL POP DEL INEI CONSIDERO EL ENFOQUE DE GENERO.	OTA / INEI	PCM - OGPP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Desarrollar charlas de difusión al personal sobre enfoque de género	NUMERO	2	1	0	1	50	EN EL MES DE FEBRERO SE REALIZO UNA CHARLA SOBRE LACTARIOS INSTITUCIONALES Y TECNICOS DE A LA CUAL ASISTIERON OCHO (08) MADRES SERVIDORAS DE UN TOTAL DE ONCE (11).	SE ESTAN REALIZANDO LAS COORDINACIONES AL INTERIOR DEL COMITE PARA SU PRONTA APROBACION.	OGAF / SERVIR	PCM - OGPP



IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.	Fortalecimiento de capacidades en transversalización del enfoque de género en la gestión pública y uso del lenguaje inclusivo en DEVIDA	Talleres de transversalización del enfoque de género en la gestión pública y el uso del lenguaje inclusivo,	NUMERO	1	0	0	0	0	LA REALIZACIÓN DE ESTA ACTIVIDAD ESTA PROGRAMADA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.	PCM - OGPP
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar campañas y/o charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad, con el objetivo de sensibilizar a los servidores sobre la importancia del goce de la licencia por paternidad.	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.	100	100	0	100	0	0	EL MINCETUR VIENE APLICANDO LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE LA 100 MATERIA, EN ARAS DE FORTALECER EL DESARROLLO DE LA FAMILIA.	MINCETUR
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar charlas informativas sobre violencia familiar y sexual.	Número de charlas realizadas para la prevención de la violencia familiar y sexual.	11	0	0	0	0	0	NO SE PROGRAMA ACTIVIDADES PARA EL SEMESTRE AF-2016	MINDEF
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Reconocer y otorgar el derecho de licencia por paternidad a favor de los trabajadores del Sector Defensa.	Porcentaje de licencias otorgadas por paternidad.	1	1	0	1	0	1	SE LOGRO ALCANZAR EL 100% DE LA META PROGRAMADA	MINDEF
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Diffundir a través de Internet sobre el "Día de la No Violencia Contra la Mujer".	Número de publicaciones en el Internet sobre el "Día de la No Violencia Contra la Mujer".	11	0	0	0	0	0	NO SE PROGRAMA ACTIVIDADES PARA EL SEMESTRE AF-2016	MINDEF
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Apoyar en la promoción de la paternidad responsable	N° de actividades de sensibilización	4	0	0	0	0	0	DURANTE ESTE TRIMESTRE NO SE PROGRAMA	MINEM
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar campañas o charlas en las Direcciones Distritales - Asistencia Legal y Víctimas.	Número de eventos.	30	63	0	63	0	210	SE REALIZARON 63 EVENTOS (CHARLAS Y CAMPAÑAS) SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR (55) Y COLEGIOS, ORGANIZACIONES DE VASO DE LECHE, CLUB DE MADRES, ENTRE OTROS, BENEFICIANDO A 3,992 PERSONAS.	MINIUS
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Brindar atenciones y patrocinio a víctimas de violencia familiar y sexual.	Número de atenciones en defensa de víctimas.	53806	33945	0	33945	0	62,9%	SE ATENDIÓ 33 945 CONSULTAS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS.	MINIUS



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Brindar atenciones y patrocinio a víctimas de violencia familiar y sexual.	Número de patrocínios en defensa de víctimas.	18105	0	10889	0	10889	0	0	NINGUNO	NO SE REALIZO POR FALTA DE PRESUPUESTO.	SE VIENE COORDINADO CON EL MINISTERIO DE LA MUJER A FIN DE BRINDAR LAS CHARLAS	MINIUS	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Promover la paternidad responsable.	Número de eventos.	1	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	NO SE REALIZON PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD.	PROGRAMADO REALIZAR EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINIUS	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Verificar que la Declaración Jurada de no ser Deidor/a Alimentario Moroso/a firmada sea verosímil.	Número de solicitudes presentadas y verificadas.	1397	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	NO SE REALIZON PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD.	PROGRAMADO REALIZAR EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINIUS	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Implementar normativa interna para prevenir la violencia de género.	Norma interna aprobada para prevenir la violencia de género.	1	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	NO SE REALIZON PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD.	PROGRAMADO REALIZAR EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINIUS	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Implementar normativa interna para la aplicación de la Ley N° 29409	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a paternidad * 100 / Total solicitantes de licencia por paternidad	1	0,5	0	0,5	0	0,5	0	NINGUNO	NO SE REALIZON PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD.	PROGRAMADO REALIZAR EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINIUS	MINIUS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Implementar normativa interna para la aplicación de la Ley N° 29409	Norma interna aprobada para la aplicación de la Ley N° 29409	0,01	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	NO SE REALIZON PROCESOS DE INCORPORACIÓN A LA ENTIDAD.	PROGRAMADO REALIZAR EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINIUS	MINIUS	MINIUS

SE ATENDIO 10.889 PATROCINIOS EN DEFENSA DE VICTIMAS, EL SERVICIO SE BRINDA A PERSONAS EN ESTADO DE INDEFENSA QUE HAN SUFRIDO LA VULNERACION DE SUS DERECHOS EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS, COMO ACCIDENTES DE TRANSITO, VIOLENCIA FISICA, TRATA DE PERSONAS, PAGO DE PENSIONES, INDEMNIZACIONES, ENTRE OTROS.

0 NINGUNO.

0 NINGUNO.

0 NINGUNO.

SE DIO ATENCION AL TOTAL DE SOLICITUDES PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES REFERIDOS A LICENCIA POR PATERNIDAD (17 EN 50 TOTAL), EMITIENDOSE LAS RESOLUCIONES CORRESPONDIENTES: 3 EN ENERO, 2 EN FEBRERO, 5 EN MARZO, 3 EN ABRIL, 3 EN MAYO Y 1 EN JUNIO.

EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DEL IMARPE FUE APROBADO EN MARZO 2016, EN EL CUAL SE NORMA ENTRE OTROS ASPECTOS EL OTORGAMIENTO DEL PERMISO POR PATERNIDAD. EN EL 1° SEMESTRE HICIERON USO DE ESTE BENEFICIO 3 HOMBRES QUE REPRESENTA EL 1,4 % DE UN TOTAL DE 462 HOMBRES.

EL INDICADOR DEBE SER REFORMULADO, QUE PERMITA MEDIR EL NUMERO DE HOMBRES QUE HACEN USO DE ESTE DERECHO.

EL INDICADOR NO PERMITE EFECTUAR UNA MEDICION DEL NUMERO DE HOMBRES QUE HACEN USO DE SU DERECHO.

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

MINIUS

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE

PRODUCE



1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Implementaciones de acciones de fortalecimiento de derechos sociales de los servidores/as públicos	Porcentaje de servidores beneficiados con la Licencia de paternidad	PORCENTAJE	0,01	0,02	0	0,02	200	SE TIENE EL REPORTE DE UNA PERSONA CON LICENCIA DE PATERNIDAD, LO QUE EQUIVALE AL 2% DEL TOTAL DE TRABAJADORES.	FONDEPES (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar eventos de sensibilización y prevención en temas de violencia de genero	Número de eventos de sensibilización y prevención en temas de violencia de genero	EVENTOS	10	4	0	4	40	EN EL SECTOR CUATRO ENTIDADES REALIZARON CUATRO EVENTOS DE SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GENERO. EL FONDO MIVIVIENDA REALIZÓ EL LANZAMIENTO DE CAMPAÑA EN CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNA DE LUCHA CONTRA EL MALTRATO A LA MUJER. LA SBN REALIZÓ EL EVENTO "TRANSVERSALIZACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA". EL SENCICO REALIZÓ UN TALLER DE INTEGRACIÓN DENOMINADO "RESPONSABILIDAD EN LA IGUALDAD DE GÉNERO". SEDAPAL REALIZÓ UNA CHARLA " DISCRIMINACIO	MVCS - FMV - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL - OTASS	MVCS
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Registrar y monitorear el número de hombres que laboran en la empresa que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.	PORCENTAJE	1	1	0	1	100	EN EL SECTOR EL 100% DE LOS HOMBRES (31) EJERCEN SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD. EL FONDO MIVIVIENDA REPORTÓ UN TRABAJADOR. LA SBN REPORTÓ TRES TRABAJADORES. EL SENCICO REPORTÓ DOS TRABAJADORES. EL COFOPRI REPORTÓ TRES TRABAJADORES. EL MVCS REPORTÓ 19 TRABAJADORES.	MVCS - FMV - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL	MVCS
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad	Número de eventos	EVENTOS	14	3	0	3	21,43	EN EL SECTOR, SE REALIZARON TRES EVENTOS DE SENSIBILIZACIÓN, DE ACUERDO AL SIGUIENTE DETALLE: EL SENCICO REALIZÓ EL TALLER SOBRE LA PATERNIDAD RESPONSABLE Y LOS ALCANCES DE LA LEY Nº 29409, DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE LA SEDE CENTRAL. SEDAPAL REALIZÓ DOS EVENTOS; LA CHARLA VIRTUAL DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (INCLUYE LOS ASPECTOS DE LICENCIA POR PATERNIDAD) Y LA CHARLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS PRINCIPALES NORMAS QUE SE UTILIZAN EN LA GESTIÓN DE PERSONAL.	SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL - OTASS	MVCS



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Número de entidades del Sector que cuentan con servicios de cuidado diurno infantil.	ENTIDAD	2	2	0	2	0	0	100	EN EL SECTOR EL SENCICO Y SEDAPAL BRINDAN EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO INFANTIL.	SENCICO - SEDAPAL	MVCS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Brindar servicios de cuidado diurno infantil para los servidores de las entidades del Sector.	REUNIONES	2	0	0	0	0	0	0	NO SE CONVOCO A REUNION DEBIDO A QUE YA TERMINARON LAS FUNCIONES DEL GRUPO DE TRABAJO NACIONAL DEL PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER (2009-2015), SEGUN LO INDICADO POR EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Participación en las reuniones del Grupo de Trabajo Nacional del Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer (2009-2015).	REUNIONES	2	0	0	0	0	0	0	NO SE CONVOCO A REUNION DEBIDO A QUE YA TERMINARON LAS FUNCIONES DE LA COMISION MULTISECTORIAL DE ALTO NIVEL ENCARGADA DEL MONITOREO DEL PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER 2009-2015, SEGUN LO INDICADO POR EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Participación en las reuniones de la Comisión Multisectorial de Alto Nivel encargada del monitoreo del Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015.	REUNIONES	2	0	0	0	0	0	0	EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES CONVOCO A LA SUBDIRECCION DE ASISTENCIA AL NACIONAL (SSN), SEGUN LO INDICADO POR DICHO MINISTERIO.	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Mesa de Trabajo Intersectorial contra el Femicidio.	ACTIVIDAD	1	0	0	0	0	0	0	ACTIVIDAD REPROGRAMADA PARA NOVIEMBRE DE 2016 (II SEMESTRE), PUESTO QUE EL 15 DE NOVIEMBRE SE CELEBRA EL "DIA INTERNACIONAL DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER"	Oficina General de Recursos Humanos (ORH)	RREE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.	Número de acciones de prevención en temas de violencia de género.	EVENTOS	7	1	0	1	50	SE REALIZO EL "TALLER DE CAPACITACION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO MORAL EN EL AMBITO LABORAL", CIFRA QUE REPRESENTA UN AVANCE DEL 50% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA. ESTA ACTIVIDAD PARTICIPARON 91 FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE TACNA, QUIENES FUERON SENSIBILIZADOS RESPECTO A LA PREVENCION Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL.	DGDI/ST	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Garantizar responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en el marco de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, a través de medidas y condiciones que promuevan las responsabilidades familiares entre varones y mujeres.	Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad.	EVENTOS	1	0	0	0	0	INDICADOR PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE.	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Garantizar responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en el marco de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, a través de medidas y condiciones que promuevan las responsabilidades familiares entre varones y mujeres.	Número de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.	PERSONA	12	10	0	10	83,33	SE HAN OTORGADO 10 LICENCIAS POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DEL MTPE, CIFRA QUE REPRESENTA UN AVANCE DEL 83% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Garantizar responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres en el marco de la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, a través de medidas y condiciones que promuevan las responsabilidades familiares entre varones y mujeres.	Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a.	DECLARACION JURADA	300	87	0	87	29	SE REALIZARON 87 VERIFICACIONES DE LAS DECLARACION JURADA DE NO SER DEUDOR/A ALIMENTARIO MOROSO/A, CIFRA QUE REPRESENTA UN AVANCE DEL 29% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA. LOS TRABAJADORES QUE SE INCORPORAN AL MTPE PASAN POR 2 FILTROS: 1º) FIRMANA UNA DECLARACION JURADA DE NO SER DEUDORES ALIMENTICIOS. 2º) SE CONSULTA EL SISTEMA DEL REDAM DEL PODER JUDICIAL Y SE IMPRIME EL REPORTE COMO PARTE DEL EXPEDIENTE DE INCORPORACION.	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Capacitación en temas relacionados a Género para el personal de PVD	Trabajadores capacitados	PORCENTAJE	1	0,62	0	0,62	62	SE CUMPLIÓ LA META PROGRAMADA.	Provias Descentralizado	MTC



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Seguimiento periódico del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Sector	Informe de Avances sobre el cumplimiento de la Ley.	2	1	9	1	NINGUNA	Vizeministerio de Comunicaciones	MTC
1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Taller de sensibilización para difundir los alcances de la licencia por paternidad.	Número de talleres de sensibilización.	1	0	0	0	NO CORRESPONDE	SE HA PROGRAMADO UN TALLER DE SENSIBILIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2016.	MINAM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo	Número de talleres de sensibilización de Autoestima y Crecimiento Personal	100	101	0	101	SE HA LOGRADO SUPERAR LA META PROGRAMADA EN UN 1%, GRACIAS A LA CAPTACION DE SERUMISTAS EN PSICOLOGIA. EN TAL SENTIDO, SE HA LOGRADO SENSIBILIZAR A 766 MUJERES Y 638 HOMBRES DE LA POBLACION POLICIAL, A NIVEL NACIONAL EN LOS HN PNP "LMS", H PNP "AEL", ESTR-PNP PTE, PIEDRA, DIRINCPI, POLICINICO SAN MARTIN DE PORRES, POLICINICO VÍPOL, Y EN LAS REGIONES: CHICLAYO, TRUJILLO, HUANCAYELICA, JUNIN Y ANCASH.	CARENCIA DE RECURSOS HUMANOS EN LA ESPECIALIDAD DE PSICOLOGIA, EN TAL CAPTACION DE SERUMISTAS EN PSICOLOGIA PARA LA REALIZACION DE ESTAS ACTIVIDADES.	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo	Número de charlas en temas de violencia de género	60	100	0	100	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA ANUAL EN 67%, GRACIAS A LA CAPTACION DE SERUMISTAS EN PSICOLOGIA. SE INFORMÓ A 1,021 MUJERES Y 681 HOMBRES DE LA POBLACION POLICIAL A NIVEL NACIONAL: EN LAS COMISARIAS DE SAN DIEGO, INDEPENDENCIA Y ZARATE, ESCUELA DE OFICIALES-PNP-CHORRILLOS, HOSPITAL GERIÁTRICO PNP "SAN JOSÉ" Y SAN GERMIÁN, ASI COMO EN LAS REGIONES AREQUIPA Y CAJAMARCA.	UTILIZACION DE PERSONAL PROFESIONAL DE DIVERSAS ÁREAS DIFERENTES A LA PSICOLOGIA (MEDICINA, ODONTOLOGIA, OBSTETRICIA, ENFERMERIA, ENTRE OTROS) CON HABILIDADES DE LIDER Y EXPOSITOR.	MININTER



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.	Número de charlas en temas de violencia de género	CHARLA	1	0	0	0	0	0	PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE	MEDIANTE CORREO INSTITUCIONAL Y/O BOLETINES SE HARA DE CONOCIMIENTO A TODOS LOS SERVIDORES CIVILES DEL MININTER, SOBRE LA REALIZACION DE LA CHARLA. VIOLENCIA DE GENERO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO EN CURSO.	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.	Número de charlas en temas de violencia de género	CHARLA	10	10	0	10	100	SE LOGRÓ CUMPLIR LA META ANUAL DE 10 CHARLAS, GRACIAS A LAS ALIANZAS ESTABLECIDAS CON LABORATORIOS BAGO DEL PERÚ Y EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, APROVECHANDO EL INICIO DEL AÑO ACADÉMICO DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LA PNP Y DE LOS DIFERENTES CURSOS INSTITUCIONALES QUE DURAN APROXIMADAMENTE DOS MESES.	ADECUARSE A LOS HORARIOS ESTABLECIDOS POR LAS UNIDADES DE EDUCACIÓN DE LA PNP. DEFENSORIA DEL POLICIA	MININTER		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.	Número de actividades académicas que incorporan el tema de violencia de género en la PNP	CURSO	5	2	0	2	40	SE ALCANZÓ LA META PROGRAMADA EN EL PERIODO INDICADO CON EL DESARROLLO DE 2 CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR DONDE SE LOGRÓ LA PARTICIPACIÓN DE 80 EFECTIVOS PNP.	SE HA SOLICITADO A LA UNIDAD EJECUTORA PNP, LA ASIGNACIÓN DE GASTO PRESUPUESTAL PARA LA EJECUCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA PNP	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIREJEPER)-PNP	MININTER	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.	Número de actividades académicas que incorporan el tema de violencia de género en la PNP	EVENTOS	2	4	0	4	200	SE SUPERÓ LA META ANUAL. LOS EVENTOS SE DESARROLLARON EN EL MARCO DE LOS TALLERES DENOMINADOS "FORTALECIENDO LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES POLÍTICAS (AA-PP)".	ONAGI	MININTER		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Sensibilizar a servidores del Ministerio del Interior para garantizar la responsabilidad familiar, así como la importancia de la licencia por paternidad	Número de licencias otorgadas sobre derecho por paternidad	LICENCIA POR PATERNIDAD	30	0	0	0	0	PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE		PNP (UNIDADES EJECUTORAS)	MININTER	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Sensibilizar a servidores del Ministerio del Interior para garantizar la responsabilidad familiar, así como la importancia de la licencia por paternidad	Número de licencias otorgadas sobre derecho por paternidad	LICENCIA POR PATERNIDAD	20	9	0	9	45	SE LOGRÓ EL AVANCE DE LA META EN UN 45% CON RELACIÓN AL PERIODO EVALUADO. APROBÁNDOSE 9 SOLICITUDES DEL PERSONAL CIVIL, MASCOLUINO QUE LABORA EN EL MININTER.	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Sensibilizar a servidores del Ministerio del Interior para garantizar la responsabilidad familiar, así como la importancia de la licencia por paternidad	Número de licencias otorgadas sobre derecho por paternidad	LICENCIA POR PATERNIDAD	20	9	0	9	45	SE LOGRÓ EL AVANCE DE LA META EN UN 45% CON RELACIÓN AL PERIODO EVALUADO. APROBÁNDOSE 9 SOLICITUDES DEL PERSONAL CIVIL, MASCOLUINO QUE LABORA EN EL MININTER.	DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)	MININTER
												SEDE CENTRAL MIDIS: MEDIANTE RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 010-2016-MIDIS/SG/OGA, SE APROBO EL PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016. EL CUAL INCLUYE ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL "DÍA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 25 DE NOVIEMBRE".		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REPROGRAMÓ LA ACCIÓN DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: NO SE HA CONCRETADO LA CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		
												PROGRAMA CUNA MÁS: SE REALIZÓ UNA CAPACITACIÓN SOBRE EQUIDAD DE GÉNERO, DIRIGIDA A TODO EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CUYOS TEMAS ESTUVIERON RELACIONADOS A LA NO DISCRIMINACIÓN A LA MUJER EN PUESTOS ESTRATÉGICOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GÉNERO. PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.		



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	1	1	0	1	100	SEDE CENTRAL MIDIS: EL 100% DE LOS TRABAJADORES EN CONDICIÓN DE PATERNIDAD HICIERON EFECTIVO EL DERECHO A LA LICENCIA. ASIMISMO, ES PRECISO SEÑALAR QUE MEDIANTE RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 075-2016-MIDIS/SG/OGA, SE APROBÓ LA DIRECTIVA N° 004-2016-MIDIS/OGA/ORH, QUE ESTABLECE DISPOSICIONES QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS), LA CUAL AMPARA DICHO DERECHO. LA DIRECTIVA EN MENCIÓN FUE DIFUNDIR A TODO EL PERSONAL A TRAVÉS DEL CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL.	SEDE CENTRAL MIDIS: DEMORA EN LA COMUNICACIÓN DE LA PATERNIDAD POR PARTE DE LOS ÓRGANOS DE LA SEDE CENTRAL A LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.	SEDE CENTRAL MIDIS: SE EFECTUARON COORDINACIONES CON DIVERSOS ÓRGANOS DE LA SEDE CENTRAL.	Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS	MIDIS	
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	25	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA	PROGRAMA CUNA MÁS: UN TOTAL DE 8 SERVIDORES HICIERON USO DE SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD.	PROGRAMA QALI WARMA: UN TOTAL DE 20 SERVIDORES DEL PROGRAMA A NIVEL NACIONAL EJERCIERON SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD.	PROGRAMA JUNTOS: UN TOTAL DE 10 COLABORADORES EJERCIERON SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A NIVEL NACIONAL.	SMV Oficina General de Administración	MEF
4	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	40	0	0	0	0	NINGUNA				OSCE Oficina de Administración	MEF



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	NUMERO	8000	0	0	0	NO SE ALCANZO LA META PROGRAMADA	ESTOS EVENTOS FUERON PREVISTOS PARA SU EJECUCION A TRAVES DE MEDIOS VIRTUALES; SIN EMBARGO LA ELABORACION DE LOS TERMINOS DE REFERENCIA Y LOS PLAZOS EN EL TRAMITE DE TERCERIZACION, NO POSIBILITARON SU EJECUCION E LA OPORTUNIDAD PREVISTA.	NINGUNA	SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	NUMERO	120	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA		FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - RRHH Corporativo	MEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	NUMERO	10	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA		PROINVERSION Oficina de Administración	MEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar publicaciones en medios internos (paneles, periódicos murales, correo electrónico, que promuevan valores y prácticas sobre familia e igualdad de hombres y mujeres.	Número de publicaciones	NUMERO	4	5	0	5	SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DEL MEF. PROMOVER COMPORTAMIENTOS LIGADOS A LAS IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS DIVERSAS ACTIVIDADES	FALTA DE PRESUPUESTO	NINGUNA	MEF Oficina General de Administración	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad	Número de participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad	NUMERO	120	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA		FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - RRHH Corporativo	MEF	



N°	CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD	NÚMERO DE PARTICIPANTES EN CHARLAS SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD	NÚMERO	INDICADOR	VALORES	UNIDAD	ORGANISMO
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad	Número de participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad	40	0	0	0	NINGUNA
									OSCE Oficina de Administración
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad	Número de participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad	3000	0	0	0	NINGUNA
									SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad	Número de participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad	10	0	0	0	PROINVERSIÓN Oficina de Administración
									NINGUNA



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.2</p>	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Acciones de sensibilización sobre la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>(Número de trabajadores capacitados en licencia por paternidad / total de trabajadores convocados a la capacitación)*100</p>	<p>200</p> <p>93</p> <p>0</p> <p>93</p> <p>PORCENTAJE</p>	<p>LA CAPACITACIÓN REFERIDA A LA LICENCIA POR PATERNIDAD SE INDUJO EN EL PROGRAMA DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>46,5 DICTA EN EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN PROGRAMADO POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS</p>	<p>ENTRE LOS FACTORES QUE IMPIDIERON ALCANZAR EL 100% DE EJECUCIÓN SE ENCUENTRA LA CARGA LABORAL DE LOS TRABAJADORES CONVOCADOS, QUIENES PODRÍAN PARTICIPAR EN LAS SIGUIENTES CHARLAS VINCULADAS AL TEMA, SE CONTINUARÁ DESARROLLANDO CHARLAS QUE PROMUEVAN LA DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA VIGENTE A LA LICENCIA POR PATERNIDAD</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>ONP Oficina de Recursos Humanos</p>	<p>MEF</p>
<p>3</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.2</p>	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Realizar acciones en el MIMP para la prevención en temas de violencia de género</p>	<p>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género.</p>	<p>32127</p> <p>14979</p> <p>0</p> <p>14979</p> <p>ACCION</p>	<p>LA UNIDAD DE PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL FRENTE A LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL. UPPRVFS. EL PNCVFS HA REALIZADO DIVERSAS ACCIONES PREVENTIVAS PROMOCIONALES, ALGUNAS DE LAS CUALES FORMAN PARTE DE INTERVENCIONES FOCALIZADAS O FORMAN PARTE DE LAS DIVERSAS ESTRATEGIAS DE INFORMACIÓN, DIFUSIÓN Y DESTINADOS A DIFUNDIR LA PROGRAMACION, EL INICIO O LA EMERGENCIA MUJER A NIVEL NACIONAL EN DICHO MARCO. EL PNCVFS HA LOGRADO REALIZAR 14.979 ACCIONES A NIVEL NACIONAL (813 ACCIONES MENOS DE LAS PLANTEADAS EN LA META).</p>	<p>LIMITACIONES POR EL PROCESO ELECTORAL: EN EL MARCO DEL CONTEXTO ELECTORAL, EL INE MEDIANTE RESOLUCIÓN Nº 004-2011-JNE, APROBÓ EL REGLAMENTO DE PUBLICIDAD ESTATAL EN PERIODO ELECTORAL, A FIN DE ESTABLECER NORMAS DESTINADAS AL CONTROL Y SANCIÓN DE LA DIFUSIÓN DE PUBLICIDAD ESTATAL, OFICIO O A PEDIDO DE PARTE, DURANTE EL PERIODO ELECTORAL, PUBLICIDAD ESTATAL ENTENDIDA COMO TODOS LOS MEDIOS DESTINADOS A DIFUNDIR LA PROGRAMACION, EL INICIO O LA EMERGENCIA MUJER A NIVEL NACIONAL EN DICHO MARCO. EL PNCVFS HA LOGRADO REALIZAR 14.979 ACCIONES A NIVEL NACIONAL (813 ACCIONES MENOS DE LAS PLANTEADAS EN LA META).</p>	<p>PNCVFS (UPPVVFS)</p>	<p>MIMP</p>	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad	1	0,5	0	0,5	CONFORME A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR COMO EJECUTOR, SE OBSERVA QUE AL I SEMESTRE DE 2016 SE HAN OTORGADO 24 LICENCIAS POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES, SIENDO LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN CAS QUIENES REPRESENTAN EL MAYOR NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA REFERIDA NORMA. POR OTRO LADO, TENIENDO EN CUENTA LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR COMO EJECUTOR, EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MIMP, HA LOGRADO UN NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL 50%, TODA VEZ QUE NO HAN DESARROLLADO ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD. MIENTRAS QUE EN EL PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL SE OBSERVA UN NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL 100%, YA QUE HA CUMPLIDO CON LOS 02 CRITERIOS ESTABLECIDOS.	MIMP	OGRH (OPTP / ODT)
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad	1	0	0	NO SE PRESENTARON LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	MIMP	INABIF (SUPH)
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad	1	0	0	NO SE PRESENTARON LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	MIMP	CONADIS (RRHH)



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad</p>	1	1	0	1	100	<p>CONFORME A LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR, COMO EJECUTOR, SE OBSERVA QUE ALI SEMESTRE DE 2016 SE HAN OTORGADO 24 LICENCIAS POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES, SIENDO LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN CAS QUIENES REPRESENTAN EL MAYOR NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA REFERIDA NORMA.</p> <p>POR OTRO LADO, TENIENDO EN CUENTA LOS CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR COMO EJECUTOR, EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS MIMP, HA LOGRADO UN NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL 50%. TODA VEZ QUE NO HAN DESARROLLADO ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD, MIENTRAS QUE EN EL PROGRAMA NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL SE OBSERVA UN NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL 100%, YA QUE HA CUMPLIDO CON LOS 02 CRITERIOS ESTABLECIDOS.</p>	<p>PNCFYS (UASURH)</p> <p>MIMP</p>
---	-------------------------------	-----	---	--	--	---	---	---	---	-----	--	------------------------------------



<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de trabajadoras/es que hacen uso de los servicios institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>0,5</p>	<p>0,33</p>	<p>0</p>	<p>0,33</p>	<p>65,6</p>	<p>RESPONSABILIDADES DE CUIDADO Y CRIANZA, SON LAS MUJERES QUIENES ASUMEN EN MAYOR MEDIDA ESTA FUNCION EN COMPARACION CON LOS VARONES.</p>	<p>OGRH (ODTH)</p>	<p>MIMP</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de trabajadoras/es que hacen uso de los servicios institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>0,04</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>NO SE PRESENTARON LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.</p>	<p>NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.</p>	<p>INABIF (SUPH)</p>	<p>MIMP</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p>	<p>Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.</p>	<p>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de trabajadoras/es que hacen uso de los servicios institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>0,5</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>NO SE PRESENTARON LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.</p>	<p>NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.</p>	<p>CONADIS (RRHH)</p>	<p>MIMP</p>



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato igualitario entre hombres y mujeres	Porcentaje de trabajadoras/es que hacen uso de los servicios institucionales de cuidado diurno infantil	0,07	0,33	0	0,33	475,71	<p>EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES CUENTA CON UN SERVICIO DE CUIDADO DIURNO (WAWA WASI INSTITUCIONAL), EL CUAL ES COMPARTIDO CON EL PNCVFS EN CUANTO A LOS/AS TRABAJADORES BENEFICIADOS/AS CON ESTE SERVICIO, SON MÁS LAS TRABAJADORAS LAS QUE HACEN USO DEL MISMO, TODA VEZ QUE DEL TOTAL DE BENEFICIARIOS ENTRE EL MIMP SEDE CENTRAL Y EL PNCVFS SON 24 BENEFICIARIOS/AS, DE LOS CUALES 23 SON MUJERES, SIENDO UN HECHO QUE REAFIRMA LA PERCEPCIÓN QUE FRENTE A LAS RESPONSABILIDADES DE CUIDADO Y CRIANZA, SON LAS MUJERES QUIENES ASUMEN EN MAYOR MEDIDA ESTA FUNCIÓN EN COMPARACIÓN CON LOS VARONES</p> <p>TENIENDO EN CUENTA EL NIVEL DE DESEMPEÑO SE OBSERVA EL CUMPLIMIENTO DE LA META EN UN 33,3%, TODA VEZ QUE NO SE HA APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL LA CREACIÓN Y EL FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO. ASIMISMO, A LA FECHA, CONFORME A LO REPORTADO, NO SE HA INCLUIDO AL SERVICIO INSTITUCIONAL DE CUIDADO DIURNO COMO PARTE DE LAS FUNCIONES DEL ÁREA DE</p>	PNCVFS (UASURH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Desarrollar acciones para promover políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporen el enfoque de género	Número de políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporan el enfoque de género	1	0	0	0	0	<p>LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PCM HA REPROGRAMADO EL EVENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL MES DE AGOSTO (SEGUNDO SEMESTRE).</p>	DGTEG	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Sensibilización sobre paternidad responsable	Eventos de sensibilización sobre paternidad responsable.	2	0	0	0	0	<p>LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA PCM HA REPROGRAMADO EL EVENTO DE CAPACITACIÓN PARA EL MES DE AGOSTO (SEGUNDO SEMESTRE).</p>	ORH-OGA / PCM OGA-URH / DEVIDA	PCM - OGPP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de difusión y eventos para promover el respeto y la no discriminación entre hombres y mujeres	Eventos de difusión y promoción para promover el respeto y la no discriminación entre hombres y mujeres.	4	1	0	1	1	<p>SE REALIZÓ UN (01) EVENTO CON OCASIÓN AL DÍA DE LA MUJER, EL CUAL TUVO UN PARTICIPACIÓN DE 196 MUJERES DE UMA Y 51 MUJERES DE PROVINCIA. TODAS LAS MUJERES FUERON RECIBIDAS POR INTEGRANTES DE LA ALTA DIRECCIÓN QUIENES LES HICIERON ENTREGA DE UN PRESENTE.</p>	SE REPROGRAMA PARA EL MES DE SETIEMBRE EL TALLER DE "FOMENTO DE LOS POLES EN LA FAMILIA" CON OCASIÓN DEL DÍA DE LA FAMILIA.	PCM - OGPP



1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Unesamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual	Lineamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual	Unesamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual	DIRECTIVA	1	0,9	0	0,9	90	SE HA ELABORADO EL PROYECTO DE LINEAMIENTOS.	EL PROYECTO DE DIRECTIVA SE ENCUENTRA EN LA FASE DE APROBACIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.	CENEPRED	PCM - OGGP			
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Acciones de difusión y eventos para promover la importancia de la licencia por paternidad	Hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.	LICENCIA POR PATERNIDAD		10	0	0	0	0		EN EL PRIMER SEMESTRE NO SE HAN REGISTRADO REQUERIMIENTOS DE LICENCIAS POR PATERNIDAD, POR LO QUE NO SE REGISTRA EJECUCIÓN DE LA META PROGRAMADA.	OTA / INEI	PCM - OGGP			
3	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y hombres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Registro de declaraciones juradas por paternidad	Personal reclutado con declaraciones juradas de no ser deudor/a alimentario/a moroso/a.	PORCENTAJE		100	50	0	50	50	ACTUALMENTE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE DEVIDA 50 VERIFICA QUE EL PERSONAL RECLUTADO NO SEA DEUDOR ALIMENTARIO/MOROSO.	OGA-URH/DEVIDA	PCM - OGGP				
4	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Promoción acciones de capacitación, información y transferencia tecnológica para el manejo de recursos naturales	Porcentaje de productoras agrarias capacitadas por el MINAGRI y/o sus Organismos Públicos Adscritos.	PORCENTAJE		37,5	39	0	39	104	SE LOGRÓ CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA	INIA ANA, PSI, AGROURRAL, PCC-AGROIDEAS, PEAH, PEBLT, PEBPT, PEDICP, PEIZA, PESISB, PESCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROVRAEM, SIERRA EXPORTADORA	MINAGRI				
5	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Promoción acciones de capacitación, información y transferencia tecnológica para el manejo de recursos naturales	Porcentaje de cargos directivos de las Juntas de Usuarios de Agua ocupados por mujeres.	PORCENTAJE		5	6,7	0	6,7	134	SE LOGRÓ CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA	ANA	MINAGRI				
6	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Promoción acciones de capacitación, información y transferencia tecnológica para el manejo de recursos naturales	Porcentaje de cargos directivos de los Comités de Usuarios de Agua ocupados por mujeres.	PORCENTAJE		3	14,9	0	14,9	496,67	SE LOGRÓ CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA	ANA	MINAGRI				
7	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementación de derechos económicos y sociales en condiciones de equidad	Número de servidores públicos agrarios beneficiados con licencias por paternidad	NUMERO		72	57	0	57	79,17	SE LOGRÓ CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA	OGGRH, INIA ANA, PSI, AGROURRAL, AGROIDEAS, PEAH, PEBPT, PEBLT, PEIZA, PESCS, PESISB, PEPP, SERFOR, SENASA	MINAGRI				



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementación de derechos económicos y sociales en condiciones de equidad	Número de servidoras públicas agrarias beneficiarias con licencias por maternidad	NUMERO	87	34	0	34	39,08	LA META PROGRAMADA SE VA A EJECUTAR A PARTIR DEL SEGUNDO SEMESTRE	MINAGRI
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementación de derechos económicos y sociales en condiciones de equidad	Número de lactarios del MINAGRI y/o sus Organismos Públicos Adscritos en funcionamiento	NUMERO	14	7	0	7	50	SE LOGRÓ CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA	MINAGRI
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Lactario institucional implementado.	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	PORCENTAJE	1	1	0	1	100	EL MINCETUR VIENE APLICANDO LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE LA 100 MATERIA, BUSCANDO PROMOVER LA IMPORTANCIA DE LA LECHE MATERNA	MINCETUR
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Gestión de Clima Organizacional	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	PORCENTAJE	100	0	0	0	0	NO SE TIENEN MUJERES EN PERIODO DE LACTANCIA QUE HAYAN SOLICITADO EL USO DEL LACTARIO.	MINCETUR
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio del Lactario	Número de mujeres con hijos(as) lactantes que han hecho uso del servicio de lactario institucional	ACCION	12	5	0	5	41,67	EN EL PRIMER SEMESTRE 2016, UTILIZARON EL LACTARIO INSTITUCIONAL OS TRABAJADORAS ASIMISMO SE OTORGO LA LICENCIA DE PRE, POST NATAL Y PERMISO DE LACTANCIA A TODO EL PERSONAL FEMENINO QUE LO SOLICITO.	CULTURA
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementación del lactario institucional	Lactario implementado	ACCION	1	1	0	1	100	IMPLEMENTADO	CULTURA
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Realizar charlas informativas sobre hostigamiento sexual.	Número de charlas realizadas para la prevención del hostigamiento sexual.	CHARLA	22	8	0	8	36,36	SE LOGRO ALCANZAR EL 73% DE LA META PROGRAMADA	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar Lactarios Institucionales.	Nº de dependencias que han implementado Lactarios Institucionales.	NUMERO	5	3	0	3	60	SE LOGRÓ ALCANZAR EL 60% DE LA META PROGRAMADA	MINDEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atender los requerimientos de las Madres en el periodo de lactancia	Nº de actividades de promoción de lactancia materna	ACTIVIDAD	4	2	0	2	50	DURANTE EL PRIMER SEMESTRE SE OTORGARON 2 LICENCIAS	MINEM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres con hijos(as) lactantes que han hecho uso del servicio de lactario institucional.	PERSONA	6	4	0	4	66,67	CUATRO MUJERES HICIERON USO DEL SERVICIO DE LACTARIO.	MINIUS



INDICADOR	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR OBJETIVO	VALOR REALIZADO	VALOR REALIZADO EN EL SEGUNDO SEMESTRE	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR OBJETIVO	VALOR REALIZADO	VALOR REALIZADO EN EL SEGUNDO SEMESTRE		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres con hijos(as) lactantes que han hecho uso del servicio de lactario institucional.	PERSONA	20	0	0	0	0	NINGUNO	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres con hijos(as) lactantes que han hecho uso del servicio de lactario institucional.	PERSONA	33	33	0	33	0	DE UN TOTAL DE 2,329 MUJERES, 100 33 HAN HECHO USO DEL LACTARIO.	SUNARP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres en edad fértil (hasta los 49 años).	PERSONA	950	1071	0	1071	0	DE LAS 1,285 MUJERES COLABORADORAS, 1,071 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres en edad fértil (hasta los 49 años).	PERSONA	1958	1651	0	1651	0	DE LAS 3,742 MUJERES COLABORADORAS, 1,651 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	INPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de mujeres en edad fértil (hasta los 49 años).	PERSONA	2200	1891	0	1891	0	DE LAS 2,329 MUJERES COLABORADORAS, 1,891 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	SUNARP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de lactarios implementados.	LACTARIO	1	1	0	1	0	SE CUENTA CON UN LACTARIO IMPLEMENTADO.	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de lactarios implementados.	LACTARIO	10	1	0	1	0	SE HA IMPLEMENTADO UN LACTARIO EN LA SEDE CENTRAL DEL INPE.	INPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de lactarios implementados.	LACTARIO	12	12	0	12	0	EXISTEN 12 LACTARIOS IMPLEMENTADOS, UBICADOS EN CUSCO, LIMA (04), CHICLAYO, TRUJILLO, AYACUCHO, ICA, AREQUIPA, AYACUCHO, CHINGHA Y NAZCA.	SUNARP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de beneficiarias por lactarios.	PERSONA	6	4	0	4	0	CUATRO PERSONAS HICIERON USO DEL LACTARIO.	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de beneficiarias por lactarios.	PERSONA	20	0	0	0	0	0	NINGUNO	INPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de beneficiarias por lactarios.	PERSONA	34	33	0	33	0	SE CONTABILIZO A 33 BENEFICIARIAS POR LACTARIO A NIVEL NACIONAL.	SUNARP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de medidas internas de fortalecimiento del lactario institucional.	ACCION	4	5	0	5	0	125 COLABORADORES INGRESANTES A LA INSTITUCIÓN.	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de medidas internas de fortalecimiento del lactario institucional.	ACCION	2	1	0	1	0	DIFUSIÓN DEL LACTARIO IMPLEMENTADO EN LA SEDE CENTRAL, A FIN QUE LAS OFICINAS REGIONALES IMPLEMENTEN LACTARIOS.	INPE	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Atención adecuada y eficiente del servicio de lactario.	Número de medidas internas de fortalecimiento del lactario institucional.	ACCION	19	8	0	8	0	SE REALIZARON ACCIONES DE FORTALECIMIENTO EN LOS 12 LACTARIOS EXISTENTES EN LA SUNARP Y SUS ORGANOS DESCENTRALIZADOS.	SUNARP	



Fecha: 25/08/2016 14:39:33

2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	(N° mujeres que hacen uso del lactario * 100) / Total de mujeres con hijos lactantes	PORCENTAJE	1	0,58	0	0,58	DE UN TOTAL DE 12 TRABAJADORAS DEL PRODUCE CON 58 HIJOS LACTANTES 7 HICIERON USO DEL LACTARIO: 2 EN ENERO, 3 EN MAYO Y 2 EN JUNIO.	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Mantener el servicio del lactario institucional en óptimas condiciones para el uso de trabajadoras con hijos/os lactantes.	Número de trabajadoras que hacen uso del lactario institucional.	PORCENTAJE	0,02	7	0	7	DURANTE EL PRIMER SEMESTRE SE HA BRINDADO SERVICIO A 7 MADRES TRABAJADORAS	PRODUCE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos)
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Mantener actualizado el registro de mujeres con hijas/os lactantes que hacen uso del lactario institucional	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que hacen uso del lactario institucional	PORCENTAJE	1	0,77	0	0,77	EXISTEN MADRES TRABAJADORAS QUE NO HACEN USO DE SU DERECHO POR RAZONES PERSONALES	MVCS - FMV - SENGICO - COFOPRI - SEDAPAL - OTASS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Participación en las reuniones de trabajo organizadas por los sectores correspondientes.	Nº de reuniones	REUNIONES	2	1	0	1	EN EL SECTOR 20 MUJERES HACEN USO DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES. EL TOTAL DE MUJERES CON HIJOS LACTANTES SON 26. EN EL FONDO MIVIVIENDA UNA SERVIDORA HACE USO DEL LACTARIO. 77 LACTARIO. EN SENGICO, SIETE SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO. EN COFOPRI, CUATRO SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO. EN EL MVCS, OCHO DE 14 SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO.	MVCS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Otomorgamiento de licencias por maternidad y paternidad al personal que lo requiera.	% de personal que accede a licencias por maternidad y paternidad	PORCENTAJE	1	1	0	1	REUNIÓN PRESENCIAL DEL GRUPO DE TRABAJO DE GÉNERO DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO. ORGANIZADA POR EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES EN LIMA (13-14.06.2016). SE APROBARON EL PROYECTO DE MANDATO PARA LA DECLARACIÓN DE PUERTO VARAS, LA ESTRATEGIA PARA TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA/ENFOQUE DE GÉNERO EN LA AP Y EL GLOSARIO SOBRE GÉNERO.	RREE Dirección para Asuntos Sociales (DAS)
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Otomorgamiento de licencias por maternidad y paternidad al personal que lo requiera.	Número de dependencias que cuentan con lactarios que realizan acciones de promoción de la lactancia materna	NUMERO	3	2	0	2	DOS (02) LACTARIOS EN FUNCIONAMIENTO: SEDE CENTRAL Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL, EN BENEFICIO DE LAS SERVIDORAS DEL MINISTERIO DE SALUD.	RREE Oficina General de Recursos Humanos (ORH)
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar servicios que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las trabajadoras en edad fértil.	Número de lactarios implementados.	LACTARIO	1	1	0	1	SE MANTIENE VIGENTE EL SERVICIO DE LACTARIO INSTITUCIONAL A LAS MADRES CON HIJOS LACTANTES.	Minsa OGRH



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar servicios que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las trabajadoras en edad fértil.	Número de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional.	PERSONA	18	3	0	0	0	0	44,44	SE BENEFICIARON A 8 MADRES, TRABAJADORAS DEL MITEP, QUE HACEN USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL. CIFRA QUE REPRESENTA UN AVANCE DEL 44% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	EN ESTE SEMESTRE HAN HABIDO MENOS CASOS DE MADRES CON HIJOS LACTANTES, DE LO QUE SE DEPENDIÓ DE LA OGRH	OGRH	MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar servicios que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las servidoras en edad fértil.	Número de lactarios implementados en el Sector Interior	LACTARIO	1	1	0	0	0	1	100	SE ALCANZO LA META ANUAL MEJORANDO LA IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO EN EL COMPLEJO POLICIAL "JOSE LUNA BENITES" EN EL RIMAC, A EFECTOS DE QUE HARÁN USO EL PERSONAL FEMENINO QUE SE ENCUENTRAN PRESTANDO SERVICIOS EN LA UNIDADES PNP UBICADAS EN EL CITADO COMPLEJO POLICIAL.		DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIREJEPER)-PNP	MINISTERIO DE INTERIORES
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar servicios que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las servidoras en edad fértil.	Número de lactarios implementados en el Sector Interior	LACTARIO	1	0	0	0	0	0	0	PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2016	SEDE CENTRAL MIDIS: EL 42% DE MUJERES CON HIJAS/HIJOS LACTANTES HICIERON USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL.	MIGRACIONES	MINISTERIO DE INTERIORES
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	PORCENTAJE	1	0,88	0	0,88	0	0,88	88,4	SEDE CENTRAL MIDIS: EL ACCESO OPORTUNO AL LACTARIO, SE EFECTUARON LAS COORDINACIONES CORRESPONDIENTES CON LAS 7 LACTANTES, OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del PROGRAMA PENSIÓN 65: COMO POLITICA DEL PROGRAMA, SE CONTEMPLARÁN ESTRATEGIAS PARA QUE SE EJERZA ESTE DERECHO DE LA MANERA MAS ADECUADA.	SEDE CENTRAL MIDIS: A FIN DE PERMITIR EL ACCESO OPORTUNO AL LACTARIO, SE EFECTUARON LAS COORDINACIONES CORRESPONDIENTES CON LAS 7 LACTANTES, OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del PROGRAMA PENSIÓN 65: COMO POLITICA DEL PROGRAMA, SE CONTEMPLARÁN ESTRATEGIAS PARA QUE SE EJERZA ESTE DERECHO DE LA MANERA MAS ADECUADA.	MIDIS	MINISTERIO DE INTERIORES
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Lactario implementado	Lactario institucional implementado	NUMERO	1	0	0	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA		OSCE Oficina de Administración	MEF



1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Lactario implementado	Lactario institucional implementado	NUMERO	3	0	0	0	0	0	ACTIVIDAD NO PROGRAMADA	SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos	MEF
1	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Realizar acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del MIMP	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	MUJER	0.5	0.06	0	0.06	12	NO SE PRESENTARON LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	OGRH (ODTH)	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Realizar acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del MIMP	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	MUJER	0.6	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	INABIF (SUPH)	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Realizar acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del MIMP	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	MUJER	0.6	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	CONADIS (RRHH)	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Realizar acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del MIMP	Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional	MUJER	1	0.01	0	0.01	1.1	AL RESPECTO, PRECISAN EN EL REPORTE COMO DIFICULTAD NO CONTAR CON EL ESPACIO FISICO ADECUADO, LO QUE HARIA CONCLUIR QUE REQUIEREN REUBICAR EL SERVICIO. NO SE HA INCLUIDO AL INDICADOR, SIENDO ÉSTE EL SERVICIO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL COMO PARTE DE LAS FUNCIONES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y PODER CONTAR CON ASIGNACION PRESUPUESTAL	PNCVYS (UA-SURH)	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Desarrollar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo	Número de normas y documentos de política y gestión, aprobados y publicados con lenguaje inclusivo	NUMERO	10	0	0	0	0	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	DGTEG	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Para el periodo 2016 la PCM no registró esta actividad	Personal femenino que hace uso del lactario institucional.	BENEFICIARIO	10	1	0	1	10	SOLO SE CUENTA CON UNA (01) USUARIA QUE HACE USO DEL LACTARIO.	OTA / INEI	PCM - OGPP	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar lactarios en sedes de la PCM	Lactarios implementados.	NUMERO	4	0	0	0	0	0	SE PRECISA QUE OSITRAN IMPLEMENTO LOS DOS (02) LACTARIOS EN EL AÑO 2015, POR LO QUE PARA EL AÑO 2016 SOLO REALIZAN EL MANTENIMIENTO DEL CORRECTO FUNCIONAMIENTO PARA EL EJERCICIO 2016 LA IMPLEMENTACIÓN DE DOS (02) LACTARIOS POR PARTE DE SERVIDORES DE OTRO LADO, SERVIDOR YA SE IDENTIFICÓ EL ESPACIO FÍSICO PARA IMPLEMENTAR EL LACTARIO INSTITUCIONAL A UBICARSE EN EL DISTRITO DE JESÚS MARÍA TRABAJADORAS PUEDAN ATENDERSE ADECUADAMENTE EN FASE POST-NATAL	OGAF / SERVIDOR OGA / OSITRAN	PCM - OGGP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Determinar el porcentaje de mujeres y hombres en cargos de toma de decisión como medida positiva para promover el acceso de las mujeres a	Porcentaje de mujeres en cargo de toma de decisión	PORCENTAJE	0,5	0,5	0	0,5	100	0,5	EXISTEN 29 FUNCIONARIAS VARONES Y 29 FUNCIONARIAS MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN DE LA ENTIDAD.	Oficina de Personal	MINCETUR
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Promover el enfoque de género en el encargo de funciones y/o ratificación de cargos directivos y en los procesos de selección	Porcentaje de personal femenino en cargos directivos y de confianza	PORCENTAJE	100	47	0	47	47	EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN, CUENTA CON PERSONAL FEMENINO ENCARGADO DE LAS SIGUIENTES DIRECCIONES: OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA, OFICINA DE PERSONAL, OFICINA DE ABASTECIMIENTO, DIRECCIÓN DE ARCHIVOS NOTARIALES Y JUDICIALES, DIRECCIÓN DE ARCHIVOS ESTADÍSTICOS, DIRECCIÓN DE CONSERVACIÓN, DIRECCIÓN DE ARCHIVO COLONIAL, DIRECCIÓN DE ARCHIVO REPUBLICANO	AGN: Jefatura institucional Oficina Técnica Administrativa Oficina de Personal	CULTURA	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Promover la igualdad de oportunidades del Personal Militar femenino para el acceso a cargos de responsabilidad.	Número de Oficiales damas que ocupan cargos de responsabilidad.	OFICIAL MUJER	20	20	0	20	100	SE LOGRÓ ALCANZAR EL 100% DE LA META PROGRAMADA.	DGRRRH del MINDEF - EP - MGP y FAP	MINDEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Realizar eventos de carácter informativo para la captación de mujeres en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas (Escuelas de	Número de eventos realizados	EVENTOS	4	0	0	0	0	NO SE PROGRAMA ACTIVIDADES PARA EL SEMESTRE AF-2016	EP - MGP - FAP y ENAMM	MINDEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Promover la igualdad de oportunidades del Personal Civil femenino para el acceso a cargos de responsabilidad.	Número de empleadas civiles damas que ocupan cargos de responsabilidad.	NUMERO	3	3	0	3	100	SE LOGRÓ ALCANZAR EL 100% DE LA META PROGRAMADA.	DGRRRH del MINDEF	MINDEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Servicio de promoción de los derechos del personal femenino	Nº Encuestas que midan el grado de satisfacción del personal femenino del INCEMIMEI, sobre el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.	ENCUESTA	1	0	0	0	0	DURANTE ESTE SEMESTRE NO SE PROGRAMA.	INGEMMET/UP	MINEM	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisión.	Número de mujeres en cargos de toma de decisión * 100 / N° total de trabajadores en cargos de toma de decisiones	PORCENTAJE	0,66	0,3	0	0,3	45,45	DE 69 PUESTOS CUBIERTOS DE TOMA DE DECISIÓN, 21 SE ENCUENTRAN CUBIERTOS POR PERSONAL FEMENINO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Mantener la igualdad de género en cargos de toma de decisiones	Porcentaje de mujeres y hombres en cargos de toma de decisiones en función al total de trabajadores/as de la entidad.	PORCENTAJE	0,13	0,07	0	0,07	52,24	DEL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS (45) DE LA ENTIDAD, SE CUENTA CON UN 29% DE CARGOS OCUPADOS POR MUJERES Y 71% OCUPADOS POR HOMBRES.	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Ampliación del enfoque de igualdad de oportunidades en la política de contratación de servidores públicos	Porcentaje de mujeres con cargo directivo	PORCENTAJE	0,28	0,27	0	0,27	96,43	AL I SEMESTRE DE 2016, EL FONDEPES CUENTA CON 3 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, DE UN TOTAL DE 11 CARGOS DIRECTIVOS, ESTANLECIDOS EN EL ROF. EN EL SECTOR 95 MUJERES OCUPAN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES. EL DETALLE ES EL SIGUIENTE: EN EL MVCS SE CUENTA CON 18 MUJERES. EL FONDO MIVIVIENDA CUENTA CON SIETE MUJERES EL COFOPRI CUENTA CON 25 MUJERES. LA SBN CUENTA CON CINCO MUJERES. EL SENCICO CUENTA CON 13 MUJERES. SEDAPAL CUENTA CON 23 MUJERES. EL OTASS CUENTA CON CUATRO MUJERES.	FONDEPES (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Mantener actualizado el registro de mujeres en cargos de toma de decisiones.	Porcentaje de mujeres que ocupan cargos de toma de decisiones	PORCENTAJE	0,3	0,35	0	0,35	116,67	MVCS - FMV - COFOPRI - SBN - SENCICO - SEDAPAL - OTASS	PRODUCE	MVCS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Difusión del información sobre el Liderazgo y Género entre todo el personal del Ministerio, de manera virtual o presencial.	Nº de Actividades	ACTIVIDAD	1	0	0	0	0	ACTIVIDAD PROGRAMADA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE 2016	Oficina General de Recursos Humanos (GRH)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones.	Número de mujeres y hombres en cargos de toma de decisión	PERSONA	88	92	0	92	104,55	SE CUENTA CON 92 PERSONAS EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EL MTPE, CIFRA QUE REPRESENTA EL 105% DE LA META ANUAL PROGRAMADA. LA DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE SE TIENE QUE: 33 SON MUJERES Y 59 SON HOMBRES, LO CUAL SIGNIFICA QUE EL 36% DE LOS CARGOS DIRECTIVOS CORRESPONDE AL GÉNERO FEMENINO.	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones.	Número de personal femenino en cargos directivos.	PERSONA	2	4	0	4	200	EL IGP CUENTA CON PERSONAL FEMENINO EN LOS SIGUIENTES CARGOS DIRECTIVOS: OTIDG, G&S, TESORERIA Y CONTABILIDAD = 04.	IGP - Alta Dirección	MINAM



<p>2 IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior</p>	<p>Número de normas que establecen cuotas de género en cargos directivos</p>	<p>NORMA</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>INFORMA QUE NO SE PUEDE IMPLEMENTAR POR CUANTO CONFORME AL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAPI) DE MIGRACIONES APROBADO POR RESOLUCIÓN SUPREMA N° 071-2013-IN, EXISTE SOLO UN (1) CARGO DIRECTIVO, POR LO TANTO NO SE PUEDE ESTABLECER ALGUNA CUOTA DE GÉNERO RESPECTIVA EN UN SOLO CARGO.</p>	<p>MIGRACIONES</p> <p>MININTER</p>
<p>2 IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior</p>	<p>Porcentaje de cargos directivos o jefaturas les en el Sector Interior ocupados por mujeres</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,25</p>	<p>22</p>	<p>0</p>	<p>22</p>	<p>8800</p>	<p>SE HA SUPERADO LA META PROGRAMADA PARA EL PERIODO EVALUADO. DEL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES QUE CUENTA LA PNP (9.528), EL 25% (2.057) ESTÁN OCUPADOS POR OFICIALES POLICIALES MUJERES.</p>	<p>OCUPARÁN CARGOS DIRECTIVOS LOS SUBOFICIALES DE MAYOR JERARQUÍA EN COMISARIAS EN EL INTERIOR DEL PAÍS</p> <p>DIRECCION DE EJECUTIVA DE PERSONAL (DIRJEJEP)-PNP</p> <p>MININTER</p>
<p>2 IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior</p>	<p>Porcentaje de cargos directivos o jefaturas les en el Sector Interior ocupados por mujeres</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,25</p>	<p>35</p>	<p>0</p>	<p>35</p>	<p>14000</p>	<p>SE HA SUPERADO LA META ANUAL EN UN 40% DE 26 CARGOS DIRECTIVOS, 9 FUERON OCUPADOS POR MUJERES SEGÚN EL DETALLE SIGUIENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL - OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN. - GERENCIA DE ARMAS, CONEXOS. - INTENDENCIA REGIONAL III - SUR, CON SEDE EN AREQUIPA. - INTENDENCIA REGIONAL IV - ORIENTE CON SEDE EN LORETO. - JEFATURA ZONAL DE ANCASH. - JEFATURA ZONAL DE TACNA. - JEFATURA ZONAL DE LA LIBERTAD. - JEFATURA ZONAL DE AYACU 	<p>SUCAMEC</p> <p>MININTER</p>



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior	Porcentaje de cargos directivos o jefaturas en el Sector Interior ocupados por mujeres	0,25	20	0	20	8000	SE HA LOGRADO ALCANZAR EL 80% DE LA META PROGRAMA PARA EL PERIODO EVALUADO. DE UN TOTAL DE 1661 CARGOS DE AUTORIDADES POLÍTICAS, 333 SON OCUPADOS POR MUJERES REPRESENTANDO EL 20%	TOMAR EN CUENTA DENTRO DE LAS PROPUESTAS DE TEMAS A LAS DESIGNACIONES DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES PARA MEJORAR SU PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA EN LA ENTIDAD PÚBLICA Y COMO AUTORIDAD POLÍTICA.	ONAGI	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior	Porcentaje de cargos directivos o jefaturas en el Sector Interior ocupados por mujeres	0,25	29	0	29	11600	SE HA LOGRADO SUPERAR LA META EN UN 16% CON RELACIÓN AL PERIODO EVALUADO. DEL TOTAL DE CARGOS (65) EN LOS ÓRGANOS DEL MININTER, EL 29% (19) SON OCUPADOS POR MUJERES.	MANTENER EL PORCENTAJE ALCANZADO EN LOS CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES EN LOS ÓRGANOS DEL MININTER.	DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el Sector Interior	Porcentaje de cargos directivos o jefaturas en el Sector Interior ocupados por mujeres	0,12	0	0	0	0	PROGRAMADO PARA EL SEGUNDO SEMESTRE DE 2016.	MIGRACIONES	MININTER	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Porcentaje de mujeres en cargo de toma de decisión en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	0,5	0,34	0	0,34	68,2	SEDE CENTRAL MIDIS: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN LA SEDE CENTRAL, EL 48% FUE OCUPADO POR MUJERES, FRENTE AL 52% OCUPADO POR HOMBRES. PROGRAMA CUNA MÁS: DE 9 FUNCIONARIOS, 4 FUERON MUJERES. PROGRAMA OALI WARMA: 16 MUJERES SE ENCONTRARON EN CARGOS DE TOMA DE DECISION. DE UN TOTAL DE 36 JEFATURAS Y 1 DIRECCION EJECUTIVA PROGRAMA JUNTOS: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN EL PROGRAMA (JEFS, COORDINADORES Y JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES), EL 40.5% FUE OCUPADO POR MUJERES, FRENTE AL 59.5% OCUPADO POR HOMBRES. PROGRAMA FONCODES: 14.0% DE CARGOS DE TOMA DE DECISION FUERON OCUPADOS POR MUJERES. PROGRAMA PENSIÓN 65: 5 MUJERES EN LAS UNIDADES ORGANICAS DEL PROGRAMA OCUPARON CARGOS DE TOMA DE DECISION, LO QUE REPRESENTA UN 14.7%	Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS	MIDIS	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD	Porcentaje de hombres en cargos de toma de decisión en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.	0,5	0,66	0	0,66	131,8	SEDE CENTRAL MIDIS: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN LA SEDE CENTRAL EL 48% FUE OCUPADO POR MUJERES. FRENTE AL 52% OCUPADO POR HOMBRES. PROGRAMA CUNA MÁS: DE 9 FUNCIONARIOS, 5 FUERON VARONES. PROGRAMA QALI WARMA: 21 HOMBRES SE ENCONTRARON EN CARGOS DE TOMA DE DECISION, DE UN TOTAL DE 36 JEFATURAS Y 1 DIRECCION EJECUTIVA. PROGRAMA JUNTOS: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN EL PROGRAMA (JEFES, COORDINADORES Y JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES), EL 40.5% FUE OCUPADO POR MUJERES, FRENTE AL 59.5% OCUPADO POR HOMBRES. PROGRAMA FONCODES: 86.0% DE CARGOS DE TOMA DE DECISION FUERON OCUPADOS POR VARONES. PROGRAMA PENSION 65: 29 VARONES EN LAS UNIDADES ORGANICAS DEL PROGRAMA OCUPARON CARGOS DE TOMA DE DECISION, LO QUE REPRESENTA UN 85.3%.	Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS	MIDIS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP	Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres	0,6	0,62	0	0,62	103,33	LA DIGNIDAD CONSIDERA EL REPORTE PRESENTADO POR LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - OGRH MEDIANTE EL CUAL REFEREN QUE EL 62% DE CARGOS DE DECISION SON ASUMIDOS POR MUJERES.	OGRH (DTPF)	MIMP		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP	Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres	0,3	0	0	0	0	NO SE HAN LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	NO SE HAN PROPUESTO ADOPTAR MEDIDAS CORRECTIVAS.	INABIF (SUPH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP	Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres	0,3	0	0	0	0	NO SE HAN LOGROS EN EL PRIMER SEMESTRE.	NO SE HAN IDENTIFICADO PROBLEMAS.	NO SE HAN PROPUESTO ADOPTAR MEDIDAS CORRECTIVAS.	CONADIS (RRHH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP	Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres	0,6	0,82	0	0,82	136,67	EL PNCVYS REPORTA QUE EL 81.82% DE CARGOS DE DECISION SON OCUPADOS POR MUJERES.			PNCVYS (UA-SURH)	MIMP



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Implementación de programas focalizados en atender prioritariamente a productoras agrarias	Número de cuentas de ahorro abiertas por productoras agrarias como resultado de actividades de promoción financiera implementada por el sector Agricultura.	NUMERO	1700	0	0	0	0	0	0	REPROGRAMÓ SU META, LA CUAL VA A EJECUTARA EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINAGRI	AGRO RURAL	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Implementación de programas focalizados en atender prioritariamente a productoras agrarias	Número de mujeres que cuentan con pólizas de micro seguros	NUMERO	1700	0	0	0	0	0	REPROGRAMÓ SU META, LA CUAL VA A EJECUTARA EN EL SEGUNDO SEMESTRE	MINAGRI	AGRO RURAL	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de atenciones en Defensa Pública Penal - Código Procesal Penal (Antiguo Código) CPP.	ATENCIÓN	27450	32098	0	32098	0	116.93	SE ATENDIÓ 32,098 CONSULTAS EN DEFENSA PENAL EN EL MARCO DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL - CPP (ANTIGUO CÓDIGO).	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de patrocinios en Defensa Pública Penal - Código Procesal Penal (Antiguo Código) CPP.	PATROCINIO	13440	9415	0	9415	0	70.05	SE BRINDÓ 9,415 PATROCINIOS EN DEFENSA PENAL, COMPRENDE EL SERVICIO DE ASISTENCIA LEGAL GRATUITA A PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN INVOLUCRADAS EN UN PROCESO PENAL EN CALIDAD DE INVESTIGADOS, PROCESADOS O ACUSADOS, EN SITUACION DE LIBERTAD O PRIVADOS DE ELLA.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de atenciones en Defensa Pública en Asistencia Legal (Familia, Civil, Laboral).	ATENCIÓN	320206	187913	0	187913	0	58.69	SE ATENDIÓ 187,913 CONSULTAS EN ASISTENCIA LEGAL (FAMILIA, CIVIL, LABORAL).	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de patrocinios en Defensa Pública en Asistencia Legal (Familia, Civil, Laboral).	PATROCINIO	50795	31650	0	31650	0	62.31	SE BRINDÓ 31,650 PATROCINIOS EN ASISTENCIA LEGAL GRATUITA EN MATERIA DE FAMILIA, CIVIL Y LABORAL A PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de atenciones en Defensa Pública Penal en Nuevo Código Procesal Penal (NCPP).	ATENCIÓN	259223	165651	0	165651	0	63.9	SE ATENDIÓ 165,651 CONSULTAS EN DEFENSA PENAL EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL. NCPP.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de patrocinios en Defensa Pública Penal en Nuevo Código Procesal Penal (NCPP).	PATROCINIO	171804	87361	0	87361	0	50.85	SE BRINDÓ 87,361 PATROCINIOS EN DEFENSA PENAL EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL. NCPP.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de procedimientos iniciados y concluidos (conciliación extrajudicial).	PROCEDIMIENTOS	20813	11908	0	11908	0	57.21	SE INICIÓ 11,908 PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN GRATUITO.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de procedimientos iniciados y concluidos (conciliación extrajudicial).	PROCEDIMIENTOS	19870	10609	0	10609	0	53.39	SE CONCLUYÓ 10,609 PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS.	MINIUS	MINIUS	MINIUS	



IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de atenciones en conciliación extrajudicial.	ATENCION	92318	52322	0	52322	56,68	SE ATENDIERON 52,322 CONSULTAS EN CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL.	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.	Número de atenciones en conciliación extrajudicial.	2040	1031	0	1031	50,54	SE ATENDIERON 1,031 CONSULTAS EN ARBITRAJE.	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Participantes jefas de familia beneficiarias de empleo temporal.	Número de participantes jefas de familia beneficiarias de empleo temporal.	9948,2	18990	0	18990	190,89	SE HA LOGRADO BENEFICIAR A 18.990 JEFAS DE FAMILIA (MUJERES), A TRAVÉS DE LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS COFINANCIADOS CON RECURSOS DE AÑOS ANTERIORES, LOS CUALES DEBIDO A SU VIDA ÚTIL CONTINUARON GENERANDO EMPLEOS TEMPORALES EN EL PRESENTE AÑO, ASÍ COMO A TRAVÉS DE PROYECTOS COFINANCIADOS CON RECURSOS DEL AÑO 2016, LO CUAL REPRESENTA UNA EJECUCIÓN DEL 191% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	Programa "Trabaja Perú"
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	Participantes mujeres jóvenes capacitadas a través de los servicios del Programas "Jóvenes Productivos".	Número de mujeres jóvenes capacitadas a través de los servicios del Programas "Jóvenes Productivos".	4706	975	0	975	20,72	E CAPACITO A 975 MUJERES JÓVENES (BENEFICIARIO ATENDIDO QUE HA CULMINADO SU PROCESO DE CAPACITACIÓN A TRAVÉS DEL PROGRAMA NACIONAL "JÓVENES PRODUCTIVOS", CIFRA QUE REPRESENTA UN AVANCE DEL 21% RESPECTO A LA META ANUAL PROGRAMADA, A TRAVÉS DE LA INCLUSIÓN DE MUJERES JÓVENES EN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y CAPACITACIÓN PARA EL AUTODEMPLEO. LAS JÓVENES QUE CULMINARON SUS CAPACITACIONES PARA EL EMPLEO SE ENCUENTRAN EN LAS REGIONES DE: ANCASH (93), APURÍMAC (05), AREQUIPA (146), AYACUCHO (45), CAJAMARCA (42), CUSCO (05), HUÁNUCO (08), ICA (10), JUNÍN (88), LA LIBERTAD (56), LAMBAYEQUE (25), LIMA (127), LORETO (178), PASCO (37), PIURA (06), PUNO (59), SAN MARTÍN (21) Y TACNA (24).	Programa "Jóvenes Productivos"