

**PERÚ**Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones VulnerablesViceministerio  
de la mujerDirección General de  
Igualdad de Género y  
No Discriminación

Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación

**INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO**

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

1. **Título:** Informe Anual 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 8100
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 8140

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 8147

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 anual 2016, en su calidad de supervisor y en cumplimiento de 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”.

Cabe 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 presente informe de Evaluación Anual 2016 de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento - PNOG 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 - SNPNOC.





## RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe da cuenta de los resultados de evaluación anual de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, respecto al cumplimiento de las metas e indicadores de desempeño del 2016, 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 en el marco de 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 sobre 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, MTPE, 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	Karin Cáceres Durango	618 9393 anexo 2383	kcaceres@cultura.gob.pe
2	MEF	Oficina General de Planificación y Presupuesto	Jorge Zapata Gallo	3115930 anexo 5760	zapata@mef.gob.pe
3	MEF	Oficina de Planificación y Modernización de la Gestión	María Ysabel Jara	3115951 anexo 5765	mjara@mef.gob.pe
4	MIDIS	Luis Humberto Ñañez Aldaz	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	631-8000 anexo 1541	lnanez@midis.gob.pe
5	MIMP	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación	Margarita Díaz Picasso	6261600 Anexo 8100	mmdiaz@mimp.gob.pe
6	MINAGRI	Director General	José Hoyos Hernández	209-8600	jhoyos@minagri.gob.pe
7	MINAM	Jefe	John Walter Trujillo Valderrama	3172300	jtrujillo@igp.gob.pe
8	MINCETUR	Oficina General de Planificación, Presupuesto y Desarrollo	Javier Masías Astengo	5136100 anexo 1101	jmasias@mincetur.gob.pe





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones VulnerablesViceministerio  
de la mujerDirección General de  
Igualdad de Género y  
No Discriminación

Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación

N°	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
9	MINDEF	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	Ernesto Castillo Fuerman	209-8530 Anexo: 4218	ecastillo@mindef.gob.pe
10	MINEDU <sup>1</sup>	Oficina de Gestión de Personal	Carlos Ricardo Wong Velarde	615-5800 Anexo 21070	cwong@minedu.gob.pe
12	MINEM	Presidente del Consejo Directivo de INGEMMET	Oscar Hubert Bernuy Verand	618-9801 y 618-9800 anexo 102	obernuy@minem.gob.pe
13	MININTER	Dirección General de Planificación y Presupuesto	María Esther Ramírez Castillo	475 9020 475 8895	mramirez@mininter.gob.pe
14	MINJUS	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Segundo Demetrio Montoya Mestanza	204-8065	smontoya@minjus.gob.pe
15	MINSA	Oficina de Planeamiento y Estudios Económicos de la OGPPM	Eco. Arturo Arévalo Luna	3156600 - 2829	carevalol@minsa.gob.pe
16	MTC	Oficina de Planeamiento - OGPP	Elbert Panta Saldarriaga	615-7879	epanta@mtc.gob.pe
17	MTPE	Oficina de Planeamiento e Inversiones	Herly Osorio Nevado	630-6000 Anexo: 8045	hosorio@trabajo.gob.pe
19	MVCS	Oficina General de Monitoreo y Evaluación del Impacto - OGMEI	Sandra Manrique Becerra	2117930 anexo 1916	smanrique@vivienda.gob.pe
19	PCM - OGPP	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Néstor Álvarez Olarte	219700 Anexo: 1132	nalvarez@pcm.gob.pe
20	PRODUCE <sup>2</sup>	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Jorge David Chang Serrano	616-2222 Anexo: 2501	jchang@produce.gob.pe
21	RREE	Dirección para Asuntos Sociales	Ministra Consejera Ana Angélica Peña Doig	204-3129	apena@rree.gob.pe



### 3.2. Reporte de la información remitida por las entidades ejecutoras al supervisor

A continuación, el detalle de la remisión del reporte de información de las entidades ejecutoras.

REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS ENTIDADES EJECUTORAS AL SUPERVISOR				
N°	Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
1	CULTURA	31/01/17	Si	Si
2	MEF	30/01/17	Si	Si
3	MIDIS	01/02/17	Si	
4	MIMP	31/01/17	Si	Si
5	MINAGRI	S/F	Si	
6	MINAM	07/02/17	Si	

<sup>1</sup> No cuenta con informe cualitativo.

<sup>2</sup> No remitieron el informe cualitativo.



REPORTE DE INFORMACIÓN REMITIDA POR LAS ENTIDADES EJECUTORAS AL SUPERVISOR				
Nº	Ministerio	Fecha de envío	¿Se envió completa la información?	¿Se envió a tiempo la información?
7	MINCETUR	01/02/17	Si	
8	MINDEF	01/02/17	Si	
9	MINEDU	S/F	Si	
10	MINEM	26/01/17	Si	Si
11	MININTER	S/F	Si	
12	MINJUS	03/02/17	Si	No
13	MINSA	S/F	Si	
14	MTC	01/02/17	Si	No
15	MTPE	01/02/17	Si	No
16	MVCS	S/F	Si	
17	PCM - OGPP	30/01/17	Si	Si
18	PRODUCE	03/02/17	Si	No
19	RREE	02/02/17	Si	No

#### 4. Análisis descriptivo

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

El 2016 se evaluó 226 indicadores correspondientes a 19 Sectores. Del reporte de los Sectores, se puede notar que 74 indicadores superaron la meta programada, mientras que 68 indicadores alcanzaron las metas programadas, 58 indicadores no lograron alcanzar las metas programadas, y 26 indicadores no fueron ejecutados.

NIVEL DE ALCANCE	Nº
Metas Superadas (>100%)	74
Metas Alcanzadas (=100%)	68
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	58
Metas No Ejecutadas (=0%)	26
<b>Total de metas</b>	<b>226</b>

##### 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	5	8	3	4	20
3	MIDIS	1	5	3	0	9
4	MIMP	6	7	7	10	30
5	MINAGRI	7	2	1	0	10





Nº	Ministerio	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (Metas)				TOTAL
		Superadas	Alcanzadas	No alcanzadas	No ejecutadas	
6	MINAM	1	1	0	0	2
7	MINCETUR	1	4	1	0	6
8	MINDEF	0	8	3	0	11
9	MINEDU	1	0	0	0	1
10	MINEM	1	0	1	2	4
11	MININTER	10	3	2	2	17
12	MINJUS	22	2	14	1	39
13	MINSA	1	0	1	0	2
14	MTC	0	1	2	1	4
15	MTPE	4	4	4	1	13
16	MVCS	2	4	4	0	10
17	PCM - OGPP	2	6	3	0	11
18	PRODUCE	7	3	5	2	17
19	RREE	3	9	2	3	17
Total		32	74	68	58	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 2016 sólo MINEDU y MINAM lograron ejecutar sus metas e indicadores. Mientras que el resto (17) de los Sectores ejecutaron algunos de sus indicadores programados.

Del total de metas e indicadores 226 programadas durante el periodo 2016, el 32,7% fueron ejecutados más de 100%, el 30,1% lograron su ejecución al 100%, el 26% lograron ejecutar menos del 100% y el 11,5% no lograron ejecutar lo programado, lo que impidió el cumplimiento de los objetivos.

Del proceso de revisión de los informes de los Sectores se pudo observar algunos informes de los cuales 3 Sectores (MINDEF, MTPE y MVCS), no lograron levantar dichas observaciones a la fecha de redacción del presente informe. No obstante, se ha considerado su reporte para la evaluación anual.

#### 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.

#### Principales productos y/o actividades prioritarias que APORTARON al cumplimiento de los objetivos

Previamente consideramos importante precisar que la evaluación del cumplimiento de metas programadas por los Sectores no necesariamente aportaron al cumplimiento de los





objetivos de la política nacional de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres, debido a que las metas e indicadores programados por la entidades no necesariamente se encuentran alineados a los indicadores que el ente rector priorizó para el 2016, para el logro de sus fines orientados a la reducción de brechas de género y discriminación de género.

En ese sentido y para los fines de medir el cumplimiento de los objetivos del ente rector consideramos el siguiente análisis:

### Número de instancias y mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género

De acuerdo a los informes de los Sectores se tiene que 5 Sectores han conformado instancia o mecanismos responsables para la Transversalización del enfoque de género y la implementación de las políticas de igualdad de género: MIDIS, PRODUCE<sup>3</sup>, MIMP, VIVIENDA-SENSICO, y MTPE.

### Número de políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporan el enfoque de género

Respecto a este indicador el MIMP, aprobó "Lineamientos Técnicos para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables"; ii) Una guía de orientaciones para incorporar el enfoque de género en la comunicación de las entidades públicas "Comunicando Igualdad"<sup>4</sup>, y políticas y reglamentos que incorporan el enfoque de género<sup>5</sup>. Mientras que el MINJUS aprobó la Política Nacional Penitenciaria y el Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016-2020<sup>6</sup>, y el Sector CULTURA aprobó la Política de salud intercultural<sup>7</sup>. El MINSA aprobó la Política de salud intercultural<sup>8</sup>.

### Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el enfoque de género

<sup>3</sup> Lo consignado en el Portal de la PCM Sistema de Políticas Nacionales no se precisa la norma que constituye las dos instancias responsables para promover la igualdad de género.

Se solicitó envié vía correo electrónico a la persona de enlace de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto de PRODUCE, el 09 de febrero de 2016, la evidencia (norma o documento) que constituye las dos instancias responsables de la implementación de las políticas de igualdad de género reportadas en la Matriz de Evaluación Anual 2016; pero esta información hasta el momento no ha sido enviada.

Reglamento de Organización y Funciones del MIMP. Artículo 78°.

<sup>4</sup> RM N° 173-2016-MIMP, de fecha 27 de julio de 2016

<sup>5</sup> Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado el 26 de julio de 2016

<sup>6</sup> Decreto Supremo N°005-2016-JUS, de fecha 4 de Julio de 2016; b. MINJUS-INPE: Resolución Presidencial del Instituto Nacional Penitenciario N° 119-2016-INPE/P del 22 de abril 2016, que aprueba la Directiva N° DI 012-2016-INPE-DTP sobre "Atención Integral y Tratamiento Penitenciario para Mujeres Procesadas o Sentenciadas en Establecimientos Penitenciarios y Medio Libre".

<sup>7</sup> Decreto Supremo N° 004-2016-MC, de fecha 21 de julio de 2016, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú: d. MINSA: Decreto Supremo N° 016-2016-SA.

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2016-SA, de fecha 1 de abril de 2016.





Mientras que MTPE, MINCETUR y VIVIENDA programaron planes de desarrollo de personas que incorporan acciones de capacitación orientadas a la igualdad de género.

Número de normas y documentos de política y de gestión, aprobados y publicados con lenguaje inclusivo

El MIMP y la PCM aprobaron y publicaron documentos de política y gestión con lenguaje inclusivo.

Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial

Respecto a este indicador 5 Sectores (MININTER, MCVS, MIDIS, PRODUCE, y el MEF, aprobaron normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo. Mientras que MINCETUR programó la aprobación de una (01) norma para el uso del lenguaje inclusivo, reportando dificultades para su cumplimiento.

Porcentaje de mujeres en cargo de toma de decisión

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas, 11 Sectores (MINCETUR, MINDEF, MININTER, PRODUCE, MTPE, MIDIS, MIMP, MINAM, MINAGRI, MVCS y CULTURA) alinearon sus metas en este indicador. De los cuales 6 Sectores (MINCETUR, PRODUCE, MTPE, MIDIS, MINAGRI y el MIMP) reportaron que cuentan con más del 30% de cargos directivos ocupados por mujeres; a diferencia de RREE, CULTURA, MININTER, MINDEF y MVCS que definieron sus metas en una de sus sedes desconcentradas.

Número de lactarios implementados

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas cuatro (4) Sectores (MINJUS, PCM, MTPE, MININTER) lograron implementar lactarios institucionales.

Número de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas ocho (8) Sectores (MINJUS, PCM, MTPE, MININTER, MIDIS, MIMP, PRODUCE y MVCS) generaron las condiciones para hacer uso del lactario institucional.

Número de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas (9) Sectores (MINCETUR, PRODUCE, MVCS, MTPE, MININTER, MIDIS, MEF, MIMP. Y PCM), promovieron que los hombres ejerzan su derecho a la licencia por paternidad.

La ejecución de las acciones descritas ha permitido un aporte importante en el logro de los objetivos en el marco de la política nacional de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres.







## **Principales productos y/o actividades prioritarias que NO APORTARON al cumplimiento de los objetivos**

Del total de (19) Sectores 10 (MINEM, MINJUS, MVCS, RREE, MTPE, MTC, MININTER, MIDIS, MEF y PCM), programaron como meta acciones de sensibilización, eventos, charlas orientadas a generar la igualdad de género y prevenir el hostigamiento sexual, dichas metas que no se lograron ejecutar. Cabe señalar que los referidos indicadores no contribuyeron con la política en materia de igualdad de género, las mismas que además no se encuentran alineadas a actividades de impacto.

## **Principales productos y/o actividades prioritarias que IMPIDIERON el cumplimiento de los objetivos**

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas para aprobar normas internas para prevenir el hostigamiento sexual, 6 Sectores (PRODUCE, MVCS, MTPE, MIDIS, MEF, MIMP) no lograron aprobar dicha norma (se encuentran en proceso de gestión y aprobación).

Del total de (19) Sectores que programaron sus metas para aprobar norma interna para el uso de Lenguaje inclusivo, 3 Sectores (MINCETUR, MTPE y MEF) no aprobaron dicha norma.

PRODUCE consideró como meta aprobar una norma interna para prevenir la violencia de género, pero tampoco fue ejecutada.

MIDIS consideró como meta aprobar acciones de prevención en temas de violencia de género, pero tampoco fue ejecutada.

El MINEM consideró como meta aprobar 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, pero este no fue ejecutado.

El MIMP aprobó como meta una instancia y/o mecanismo responsable de la implementación de las políticas de igualdad de género, tampoco fue ejecutada (se encuentra en proceso de gestión).

MININTER programó como meta la aprobación de una norma que establezca una cuota de género en cargos directivos, pero que no se ejecutó.

Las ejecuciones de las acciones descritas no lograron alcanzar la meta programada lo que ha impedido el cumplimiento de los objetivos.

## **6. Conclusiones**

**6.1. Conclusiones respecto a la gestión de las Entidades Ejecutoras y al cumplimiento de las metas programadas por éstas sobre la base del análisis realizado en los puntos 4 y 5.**







Respecto al cumplimiento de las metas programadas para el periodo anual 2016, se tiene que MINEDU y MINAM alcanzaron y superaron sus metas programadas.

Asimismo, los Sectores que superaron y alcanzaron sus metas programadas por más del 50% en el periodo anual 2016 son: MINAGRI (90%), MINCETUR (83%), MININTER (76%), MINDEF y PCM (73%), RREE (71%), MIDIS (67%), MEF (65%), MINJUS y MTPE (62%), MVCS (60%), PRODUCE (59%), y MINSA (50%).

Mientras que los Sectores que no superaron el 50% y no ejecutaron el total de sus metas programadas en el periodo anual 2016 son: MIMP (43%), CULTURA (33%), MINEM y MTC (25%).

Sin embargo, los Sectores (PRODUCE, MVCS, MTPE, CULTURA, MINJUS, MINCETUR, VIVIENDA, PCM, MININTER, MIDIS, MEF, MINDEF, MINAM, MINAGRI, RREE, MINSA y el MIMP) que contribuyeron significativamente y aportaron al objetivo de la política fueron quienes se alinearon a los siguientes indicadores:

- Número de instancias y mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género.
- Número de políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporan el enfoque de género.
- Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el enfoque de género.
- Número de normas y documentos de política y de gestión, aprobados y publicados con lenguaje inclusivo.
- Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial.
- Porcentaje de mujeres en cargo de toma de decisión.
- Número de lactarios implementados.
- Número de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional.
- Número de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.



De ahí que, 74 indicadores superaron la meta programada, mientras que 68 indicadores alcanzaron las metas programadas, 58 indicadores no lograron alcanzar las metas programadas, y 26 indicadores no fueron ejecutados.

## **5.2. Conclusiones respecto a la gestión del Ministerio Supervisor y al cumplimiento de las metas programadas sobre la base del análisis realizado en los puntos 4 y 5.**

Se ha evaluado el cumplimiento de un total de 226 metas e indicadores correspondientes a 4 objetivos adoptados por 19 Sectores, para el periodo 2016 en el marco de la Segunda Política en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres.

La ejecución de las actividades priorizadas por los Sectores durante el periodo anual 2016 no tuvo el acompañamiento permanente por parte del MIMP. Razón por la cual la



ejecución de las acciones de los Sectores se orienta al cumplimiento de las metas más no al logro de los objetivos que persigue la política.

De la revisión de los informes se puede notar que el cambio de gobierno y con ella el cambio de personal en los Sectores ha limitado e imposibilitado la continuidad del trabajo y la ejecución de las actividades programadas.

El SNPOC es una herramienta útil que viene facilitando el proceso de evaluación de los avances en el cumplimiento de la política, sin embargo, consideramos de importancia que contenga las evidencias y levantamiento de observaciones en la matriz de resultado.

## 7. Recomendaciones

N°	MINISTERIO	RECOMENDACIONES
1	MINEM, MINJUS, MVCS, RREE, MTPE, MTC, MININTER, MIDIS, MEF y PCM	Que los Sectores evalúen la programación de metas e indicadores sobre acciones de sensibilización, a través de eventos, charlas y/o similares orientadas a la igualdad género. Las acciones antes descritas deberán contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la política.
2	PRODUCE, MVCS, MTPE, MIDIS, MEF, MIMP, MINEM, MININTER	Que los Sectores que definieron la aprobación de normas internas para la implementación de políticas de igualdad entre hombres y mujeres culminen con la aprobación de dichas normas y formulen medidas que garanticen su implementación.
3	MIDIS, PRODUCE, MIMP, VIVIENDA-SENSICO, y MTPE	Que los Sectores que conformaron sus instancias y mecanismos para implementar las políticas de igualdad de género desarrollen un diagnóstico institucional y evaluación periódica de manera que les permita mediar el estado en el que se encuentra la política en su Sector.
4	MTPE, MINCETUR y VIVIENDA	Que los Sectores incorporen de manera permanente el enfoque de género en los procesos de capacitación de su personal.
5	MIMP, CULTURA, MINSA, y MINJUS	Que los Sectores que aprueban las políticas, planes, programas y proyectos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, garanticen con recursos humanos especializados y financieros su implementación.
6	EI MIMP, MINCETUR y PCM	A los Sectores que aprobaron normas y documentos de política sobre el uso del lenguaje inclusivo se les recomienda formular lineamientos u orientaciones prácticas y de manera progresiva implementar a nivel del sector, cuyo alcance abarque a todos sus órganos desconcentrados.
7	MININTER, MCVS, MIDIS, PRODUCE, y MEF	Que los Sectores que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial, formulen lineamientos u orientaciones para el uso adecuado del lenguaje inclusivo a nivel del sector, cuyo alcance abarque a sus órganos adscritos o desconcentrados.
8	MINCETUR, MINDEF, MININTER, PRODUCE, MTPE, MIDIS, MIMP, MINAM, MINAGRI, MVCS CULTURA, MTPE, MIDIS, MINAGRI, RREE, CULTURA, MININTER, MINDEF y MVCS	Que los Sectores que programaron el número de mujeres en cargo de toma de decisión definan sus metas en función a su universo y no menos del 30%. Todo cambio debe efectuarse progresivamente.
9	MINJUS, PCM, MTPE, MININTER	Que los Sectores que implementaron lactarios garanticen un





N°	MINISTERIO	RECOMENDACIONES
		uso adecuado del servicio y amplíen su servicio en caso lo requieran.
10	MINJUS, PCM, MTPE, MININTER, MIDIS, MIMP, PRODUCE y MVCS	Que los Sectores aseguren que las mujeres con hijas/os en edad de lactancia hagan uso del lactario institucional.
11	MINCETUR, PRODUCE, MVCS, MTPE, MININTER, MIDIS, MEF, MIMP. y PCM	Que los Sectores aseguren a los hombres el ejercicio de su derecho a la licencia por paternidad. Contribuye con la promoción de las responsabilidades familiares compartidas al interior de los hogares, así como con el disfrute del nacimiento de un hijo/a, derecho negado a los varones por patrones socioculturales que limitan a participar en las tareas de cuidado y domésticas.

A todos los Sectores:

- Para efectos de lograr un impacto mayor en los objetivos establecidos en la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres se hace necesario que los Sectores se alineen a uno o más indicadores propuestos por el ente rector.
- Resulta necesario promover la implementación de las evidencias como una herramienta anexa al informe a fin de constatar la ejecución de las acciones.
- Promover las coordinaciones de asistencia técnica con el personal responsable y de enlace de cada uno de los Sectores, de manera que se garantice que sus intervenciones contribuyan a la reducción de brechas de género.

A la PCM:

- Respecto al aplicativo SNPNOG se sugiere la implementación de una matriz de manera que permita medir el desempeño de los Sectores por indicador.
- Respecto al aplicativo SNPNOG se sugiere que las observaciones efectuadas y las respuestas de las mismas se generen en una base de datos adicional para mejor uso y practicidad al momento de la elaboración del informe semestral y anual.





**MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II**

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	EJECUCIÓN			Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
							Meta Anual	I SEM	II SEM					
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	29,3	28,6	93	ALINEAR POLITICAS CON LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE CADA ENTIDAD PARA LOGRAR MEJOR DESEMPEÑO EN EL CUMPLIMIENTO DE LA META	OGGRH, INIA ANA, PSI, AGRORURAL, PCC-AGROIDEAS, PEAH, PEBIT, PEBPT, PEDICP, PEIEZA, PESIB, PESCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROGRAEM, 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	19,2	15,9	19,2	120 SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA		OGGRH, INIA ANA, PSI, AGRORURAL, PCC-AGROIDEAS, PEAH, PEBIT, PEBPT, PEDICP, PEIEZA, PESIB, PESCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROGRAEM, 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	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.	SE HA PROGRAMADO EFECTUAR UNOS LINEAMIENTOS PARA EL AÑO 2017	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 PDP que incorporan igualdad de género	PLAN	1	1	0	1	100 SE PROGRAMÓ Y EJECUTÓ DURANTE EL SEMESTRE DEL 2016		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 promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Género.	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.	NORMA	1	1	0	1	100 SE LOGRO ALCANZAR LA META PROGRAMADA AL 100%		DGRRHH del MINDEF	MINDEF



<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>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.</p>	<p>Número de informes del Sector Defensa sobre el cumplimiento de la Ley Nº 28983, así como del PLANIG 2012-2017.</p>	<p>INFORME</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>100 SE LOGRO ALCANZAR EL 100% DE LA META PROGRAMADA</p>	<p>DGRRH del MINDEF</p>	<p>MINDEF</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>Realizar charlas para la difusión de Ley Nº 28983.</p>	<p>Número de charlas realizadas para conocimiento de la Ley Nº 28983.</p>	<p>CHARLA</p>	<p>11</p> <p>8</p> <p>0</p> <p>8</p> <p>73 NO SE PROGRAMA ACTIVIDADES PARA EL 2DO SEMESTRE</p>	<p>DGRRH del MINDEF - CCFAA - EP - MCP - FAP - IGN - ENAMI - CONIDA - ACFFAA - SIMA Y FAME</p>	<p>MINDEF</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>Atención de quejas y reclamos del personal femenino sobre actos de discriminación</p>	<p>Nº de Directivas o Instructivos que aprueban el procedimiento de atención de quejas o reclamos presentados por el personal femenino sobre cualquier acto de discriminación de género.</p>	<p>DIRECTIVA</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>INGEMMET/UP</p>	<p>MINEM</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>Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.</p>	<p>Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.</p>	<p>PERSONA</p>	<p>40</p> <p>38</p> <p>35</p> <p>73</p> <p>183</p> <p>DESIGNACIÓN DE 35 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS DE UN TOTAL GENERAL DE 99 CARGOS OCUPADOS, A NIVEL NACIONAL, A DICIEMBRE DE 2016.</p>	<p>MINIUS</p>	<p>MINIUS</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>Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.</p>	<p>Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.</p>	<p>PERSONA</p>	<p>55</p> <p>68</p> <p>1</p> <p>69</p> <p>125</p> <p>DESIGNACIÓN DE 69 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>INPE</p>	<p>MINIUS</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>Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos.</p>	<p>Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral.</p>	<p>PERSONA</p>	<p>23</p> <p>19</p> <p>7</p> <p>26</p> <p>113</p> <p>DESIGNACIÓN DE 26 MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>SUNARP</p>	<p>MINIUS</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.	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 directivos, entre mujeres y varones.	EVENTOS	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 MINJUS. ASIMISMO, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO INSTITUCIONAL SE DIFUNDIÓ LA LEGISLACIÓN A LOS COLABORADORES DEL MINJUS.	MINJUS
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 directivos, entre mujeres y varones.	EVENTOS	2	0	0	0	NO SE REALIZÓ POR FALTA DE PRESUPUESTO. SE PROPONDRÁ PARA LA INCLUSIÓN EN EL PDP.	INPE
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 directivos, entre mujeres y varones.	EVENTOS	9	2	1	3	SE REALIZÓ 3 EVENTOS EN LAS OFICINAS REGISTRALES DE PIURA, PUCALLPA Y HUARAZ, REFERIDOS A DIFUSIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE IGUALDAD EN LA DESIGNACIÓN DE CARGOS DE FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS, ASISTIERON 58 HOMBRES Y 61 MUJERES.	SUNARP
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	45	47	46	LABORAN 1.154 (47%) MUJERES DEL TOTAL DE 2.479 COLABORADORES EN EL MINJUS, A NIVEL NACIONAL.	MINJUS
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	24	65,6	LABORAN 2.187 MUJERES DE UN TOTAL DE 9.112 TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL.	INPE
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	55	50	DE UN TOTAL DE 4.669 TRABAJADORES 2.568 SON MUJERES QUE LABORAN.	SUNARP
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	1	2	EL ÁREA FUNCIONAL DE RECURSOS HUMANOS CONTINUA IMPLEMENTANDO Y PROMOVIENDO LA IGUALDAD DE GÉNERO.	MINJUS





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 que laboran en la contratación de servidores públicos.	Porcentaje	0,28	0,25	0,26	0,25	0,25	0,25	0,25	NINGUNO	NINGUNO	93	EN EL TRANSURSO DEL AÑO SE SE HA MANTENIDO EL PORCENTAJE DE MUJERES QUE LABORAN EN EL FONDEPES BAJO LOS RÉGIMENES CAS Y 728.	FONDEPES (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.	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a cargos directivos	Porcentaje	0,25	0,35	0,46	0,81	0,46	0,35	0,25	NINGUNO	NINGUNO	324	"DE LOS TRECE (13) CARGOS DESIGNADOS A FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS, SEIS (6) SON OCUPADOS POR MUJERES. SEGÚN DETALLE: PRESIDENTA EJECUTIVA, SECRETARÍA GENERAL, JEFA DE LA OFICINA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL, JEFA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN, JEFA DE LA OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL Y LA DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN, SUPERANDO LA META PROGRAMADA."	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 política de contratación de concepciones, actitudes y prácticas lingüísticas.	Directiva	1	0	1	1	1	0	1	NINGUNO	NINGUNO	100	SE APROBÓ LA DIRECTIVA N° 010-2016-INACAL "LINEAMIENTO PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD - INACAL", CON RESOLUCIÓN DE SECRETARÍA GENERAL N° 026-INACAL/SG.	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 (PPP) que incorporan el enfoque de género	Numero	1	1	0	1	1	1	1	NINGUNO	NINGUNO	100	SE CUMPLIÓ CON LA META DE EFECTUAR LOS PDP DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	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	Capacitación	1	5	5	10	5	5	10	NINGUNO	NINGUNO	1000	SE HAN REALIZADO 9 CAPACITACIONES RELACIONADAS A LAS ACTIVIDADES CIENTÍFICAS Y DE ADMINISTRACIÓN, EN LAS CUALES HAN PARTICIPADO HOMBRES Y MUJERES.	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.	Persona	20	34	0	34	34	0	34	NINGUNO	NINGUNO	170	"SE REALIZARON 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 CAPACITARON A 15 TRABAJADORES DEL INACAL. 2. TALLER DE "REDACCIÓN TÉCNICA Y ORTOGRAFÍA CON ENFOQUE DE GÉNERO", SE CAPACITÓ 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.	Numero	1	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	NINGUNO	0	LA ENTIDAD CUENTA CON UNA DIRECTIVA INTERNA PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL, LA MISMA QUE SERÁ ACTUALIZADA CONFORME A LAS NORMATIVAS VIGENTES.	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos)	PRODUCE



<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>Conformar Comités para la implementación de las políticas de igualdad de género.</p>	<p>Número de instancias responsables de la implementación de las políticas de igualdad de género, conformadas.</p>	<p>COMITE</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>100</p>	<p>EL SENCICO HA CONFORMADO EL COMITÉ PARA LA IMPLEMENTACION DE POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, APROBADO MEDIANTE RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA - RPE N° 134-2016-02-00.</p>	<p>MVCS</p>	<p>SENCICO</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>Implementar normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos oficiales.</p>	<p>Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentos oficiales</p>	<p>NUMERO</p>	<p>5</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>80</p>	<p>EN EL CASO DE LA SBN, LA NORMA QUE DISPONE EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO SERÁ APROBADO DURANTE EL 2017.</p>	<p>MVCS - FMV - SBN - SENCICO - SEDAPAL</p>	<p>MVCS</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>Incorporar el enfoque de género en los Planes Anuales de Desarrollo de las Personas (PDP) que ejecutan las entidades del Sector.</p>	<p>Número de entidades del Sector que incorporan el enfoque de género en sus PDP.</p>	<p>ENTIDAD</p>	<p>5</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>100</p>	<p>EL MVCS APROBÓ SU PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016, MEDIANTE R.M. N° 011-2016-VIVIENDA, DEL 29-01-2016. 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 APROBÓ PLAN ANUAL DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2016 MEDIANTE RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 10-2016-02-00. SEDAPAL INCORPORA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES.</p>	<p>MVCS - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL</p>	<p>MVCS</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>Aprobar normas contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, de acuerdo a la normatividad vigente</p>	<p>Número de entidades del Sector que cuentan con normas contra el hostigamiento sexual laboral.</p>	<p>ENTIDAD</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>67</p>	<p>EL MVCS HA ELABORADO EL PROYECTO DE DIRECTIVA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, EL CUAL SE ENCUENTRA EN PROCESO DE APROBACIÓN.</p>	<p>MVCS - SENCICO - OTAS</p>	<p>MVCS</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>40° 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>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>EL PERIODO DE SESIONES DE LA COMISIÓN DE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER SE REALIZA ÚNICAMENTE UNA VEZ AL AÑO. EN ESE SENTIDO, SE CONSIGNÓ ERRONEAMENTE UNA REUNIÓN EN EL SEGUNDO SEMESTRE.</p>	<p>RREE</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	



<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>50</p>	<p>EL PERIODO DE SESIONES DE LA REUNIÓN PARALELA A LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER SE REALIZA ÚNICAMENTE UNA VEZ AL AÑO, EN ESE SENTIDO, SE CONSIGNÓ ERRÓNEAMENTE UNA REUNIÓN EN EL SEGUNDO SEMESTRE.</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	<p>RREE</p>
<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>150</p>	<p>SE PARTICIPÓ EN LA 54ª REUNIÓN DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y EN LA XIII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. SE APROBÓ LA "ESTRATEGIA DE MONTEVIDEO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AGENDA REGIONAL DE GÉNERO EN EL MARCO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE HACIA 2030".</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	<p>RREE</p>
<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>0</p>	<p>2</p>	<p>100</p>	<p>NO SE CONVOCÓ A REUNIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO DE LA CIM EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL 2016.</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	<p>RREE</p>
<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>3</p>	<p>150</p>	<p>APROBACIÓN DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO 2017 DE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL DEL PLANIG Y DEL DEL CRONOGRAMA PARA LA ELABORACIÓN DEL X INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES - LEY N° 28983.</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	<p>RREE</p>
<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>100</p>	<p>VISUALIZACIÓN DE LOS AVANCES ALCANZADOS EN EL MARCO DE LA INICIATIVA EQUAL FUTURES PARTNERSHIP Y RETERIFICACIÓN DEL COMPROMISO CON EL TRABAJO DE LA MISMA.</p>	<p>Dirección para Asuntos Sociales (DAS)</p>	<p>RREE</p>
<p>2. 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>Nº de reuniones</p>	<p>REUNIONES</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>200</p>	<p>REALIZACIÓN DE LA QUINTA SESIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO DE LA INICIATIVA EQUAL FUTURES PARTNERSHIP VÍA TELECONFERENCIA.</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>Priorizar e impulsar proyectos de Cooperación Internacional No Reembolsable que contengan componentes u orientación sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.</p>	<p>N° de informes</p>	<p>INFORME</p>	<p>4</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>"SE REALIZÓ UNA EVALUACIÓN EX-ANTE DE DOS PROYECTOS VINCULADOS A GÉNERO: - "MODELO PREDICTIVO PARA LA PRESERVACIÓN DE MUJERES EN UN CONTEXTO DE FIMINICIO EN LOS DISTRITOS FISCALES DE LIMA Y LIMA ESTE" - "MEJORA EN EQUIPAMIENTO DE CENTRO MATERNO DE VILLA LOS REYES 1.3" "SE REALIZARON LAS SIGUIENTES ACCIONES: - LA APCI CUMPLIÓ CON REMITIR LA MATRIZ DE AVANCE ANUAL AL 2015 RESPECTO AL "PLAN DE ACCIÓN INTERSECTORIAL PARA EL EMPERAMIENTO Y AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES" CON ACCIONES DE SU COMPETENCIA; CONSIDERANDO INFORMACIÓN SOBRE LA CFI EN MATERIA DE GÉNERO POR DEPARTAMENTOS, ODM Y POR OBJETIVOS DEL PLANIG - 2012 - 2017 (SEPT. 2016). - LA APCI PARTICIPÓ EN LA REUNIÓN CONVOCADA POR EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, PRESENTANDO INFORMACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME PAÍS SOBRE LA CONVENCIÓN BELEM DO PARA (APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA MUJER (OCT. 2016). - SE PARTICIPÓ EN LA REUNIÓN INTERSECTORIAL DE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL PERMANENTE DEL PLANIG (DIC. 2016). OPORTUNIDAD EN QUE SE PRESENTÓ EL INFORME 2016 Y EL PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL PLANIG DICIEMBRE 2016 - DICIEMBRE 2017 Y SE TOMARON ALGUNOS ACUERDOS ORIENTADOS A LA SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES COMPETENTES DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN EN LA MATERIA." EN EL 1ER SEMESTRE DE 2016 SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN 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 PROCESO DE SELECCIÓN.</p>	<p>Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) - Dirección de Políticas y Programas</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>Priorizar e impulsar proyectos de Cooperación Internacional No Reembolsable que contengan componentes u orientación sobre igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres.</p>	<p>N° de acciones</p>	<p>ACCION</p>	<p>6</p>	<p>3</p>	<p>3</p>	<p>6</p>	<p>100 100 100</p>	<p>Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) - Dirección de Políticas y Programas</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>Para el período 2016 el MINISA no registró esta actividad</p>	<p>Numero de personas capacitadas en políticas de igualdad de género</p>	<p>PERSONA CAPACITADA</p>	<p>240</p>	<p>159</p>	<p>88</p>	<p>247</p>	<p>103</p>	<p>Oficina General de Recursos Humanos (ORH)</p>	<p>RREE</p>



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.1</p>	<p>Órganos con capacidad técnico 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 contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.</p> <p>"Mecanismos", como las comisiones, co</p>	<p>Número de instancias y mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>100</p>	<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> <p>ASIMISMO EL MTPE CUENTA CON UN ÓRGANO COMO ES LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, QUE ENTRE OTRAS FUNCIONES ES LA ENCARGA DE FORMULAR Y EJECUTAR LA POLÍTICA NACIONAL Y SECTORIAL EN MATERIA DE PROMOCIÓN, PROTECCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL, Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ASÍ COMO, PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO, PERMANENCIA Y SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO DE MUJERES Y GRUPOS VULNERABLES.</p>	<p>DGDFSS</p> <p>MTPE</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>Número de documentos técnicos normativos aprobados para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación del Sector.</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>DURANTE EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2016, SE TUVIERON REUNIONES E INTERCAMBIOS TELEFÓNICOS Y ELECTRÓNICOS MÁS SOSTENIDOS CON EL MIMP PARA CONSOLIDAR EL TEXTO MIMP CON EL OBJETIVO QUE EL PROYECTO DEL MTPE ESTÉ TOTALMENTE ALINEADO A LO CONSIDERADO EN LA GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO "SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO"</p> <p>ASIMISMO, CON LA FINALIDAD DE PROMOVER EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL MTPE, EN EL MARCO DE LO SEÑALADO EN LA GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO "SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO", APROBADA MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 015-2015-MIMP, DURANTE EL AÑO 2016, SE COORDINÓ CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, CON LA FINALIDAD DE SOLICITAR EL APOYO TÉCNICO RESPECTIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO TÉCNICO ANTES MENCIONADO, PARA ADAPTARSE A LAS ACCIONES QUE SE VIENEN REALIZANDO EN EL MTPE.</p>	<p>SE ABSOLVIERON DE MANERA INMEDIATA TODAS LAS OBSERVACIONES DEL MIMP CON EL OBJETIVO QUE EL PROYECTO DEL MTPE ESTÉ TOTALMENTE ALINEADO A LO CONSIDERADO EN LA GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO "SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO"</p> <p>DGDFSS</p> <p>MTPE</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.1</p>	<p>Promover la incorporación del enfoque de género en las políticas y la gestión pública.</p>	<p>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>100</p>	<p>MEDIANTE R.M. N° 016-2016-TR, SE APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS - 2016, EN EL CUAL SE INCLUYE, DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN, LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN SOBRE "EQUIDAD DE GÉNERO".</p>	<p>OGRH</p> <p>MTPE</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>Contar con una norma aprobada contra el hostigamiento sexual laboral de acuerdo a la normativa vigente</p>	<p>Número de documentos técnicos normativos aprobados contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normativa vigente</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>DOCUMENTO</p>	<p>50</p> <p>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>	<p>DE MARZO DE 2016, SE APROBO 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> <p>DE JUNIO DEL 2015, SE PRESENTÓ LA PROPUESTA DEL DOCUMENTO TÉCNICO "GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO", LA MISMA QUE HA SIDO REVISADA POR LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA, CON MIRAS A SER APROBADA MEDIANTE UNA RESOLUCIÓN MINISTERIAL</p>	<p>POSTERIOR A LAS COORDINACIONES REALIZADAS CON LA OGAJ RESPECTO AL CONTENIDO DEL DOCUMENTO TÉCNICO ANTES MENCIONADO, LA DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES PRESENTÓ A LA DGDFFST, LA "GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO", EL MISMO QUE SERÁ APROBADO E IMPLEMENTADO EN EL AÑO 2017.</p>	<p>DGDFST</p> <p>MTPE</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>Capacitar a mujeres en el uso de las TIC's, en el marco de los proyectos a cargo de FTEL.</p>	<p>Mujeres Participantes en cursos de capacitación, respecto al total de capacitados.</p>	<p>0,3</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>PORCENTAJE</p>	<p>EL PLAZO PARA LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN HA SIDO AMPLIADO HASTA MARZO DEL 2017, ASÍ COMO EL INICIO DEL PROYECTO DE OPERACIÓN, QUEDANDO POR TANTO LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN POSTERGADOS HASTA EL 2017.</p>	<p>SE REALIZARON REUNIONES DE COORDINACIÓN CON LAS ENTIDADES INVOLUCRADAS EN LOS PROYECTOS; VISITAS DE CAMPO PARA LA VERIFICACIÓN Y DAR ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE LA ADQUISICIÓN DE TERRENOS; VIAJES A LAS REGIONES A FIN DE QUE LAS AUTORIDADES FACILITEN LA INSTALACIÓN DE LOS PROYECTOS.</p>	<p>Viceministerio de Comunicaciones</p> <p>MTC</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>Promover y respetar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la contratación de servidores públicos y el acceso a los cargos directivos.</p>	<p>Convocatorias</p>	<p>1</p> <p>0,51</p> <p>0,47</p> <p>0,98</p> <p>PORCENTAJE</p>	<p>DE UN TOTAL DE 71 CONVOCATORIAS CAS EJECUTADAS, EL 98,55% DE LOS GANADORES FUERON DEL SEXO MASCULINO Y EL 45% DE SEXO FEMENINO.</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>Oficina de Personal</p> <p>MTC</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>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</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>NORMA APROBADA</p>	<p>MEDIANTE RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 376-DIRGEN/EMG-PNP DE 10 MAY 2016, SE APROBÓ LA DIRECTIVA QUE ESTABLECE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.</p>	<p>APLICACIÓN DE LA NORMA EN LAS UNIDADES POLICIALES</p>	<p>DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIREPER)-PNP</p> <p>MININTER</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>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>NORMA APROBADA</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>100</p>	<p>I SEMESTRE: MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 106-2016-MIDIS, SE APROBARON LOS "LINEAMIENTOS N° 002-2016-MIDIS, TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL", QUE TIENEN POR OBJETIVO GARANTIZAR QUE DICHAS POLÍTICAS, ORIENTADAS A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE POBREZA O POBREZA EXTREMA, CONTRIBUYAN AL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO E INEQUIDADES QUE EXISTEN ENTRE HOMBRES Y MUJERES.</p>	<p>Dirección General de Políticas y Estrategias</p> <p>MIDIS</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>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>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.</p>	<p>NORMA APROBADA</p>	<p>4</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>4</p>	<p>100</p>	<p>I SEMESTRE: CUNA MÁS: MEDIANTE RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 043-2016-MIDIS/PNCM, SE APROBO LA DIRECTIVA N° 002-2016-MIDIS/PNCM, "LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN Y UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL PNCM". JUNTOS: SE APROBO EL PLAN DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO, MEDIANTE RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° 060-2016-MIDIS/PNADP-DE DE FECHA 29 DE ABRIL DE 2016, EL CUAL CONTEMPLA ACCIONES A DESARROLLAR COMO EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y EL POSICIONAMIENTO DE MANERA POSITIVA DE LA IMAGEN DE LA MUJER. II SEMESTRE: FONCODES: LIMITADA DISPONIBILIDAD DE RECURSOS NO PERMITE EL FINANCIAMIENTO Y EJECUCIÓN DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN CONTENIDOS EN EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS. II SEMESTRE: FONCODES: SE PROMOVERÁN CURSOS DE CAPACITACIÓN VÍA GESTIÓN / CONVENIO Y CURSOS VIRTUALES.</p>	<p>CUNA MÁS, JUNTOS, FONCODES, PENSIÓN 65</p> <p>MIDIS</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>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>Número de Planes de Desarrollo de las Personas de la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS aprobados, que incorporan el enfoque de género.</p>	<p>6</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>6</p> <p>100</p> <p>NORMA APROBADA</p>	<p>I SEMESTRE: SE APROBÓ 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 RESEÑADO CURSO, SE ABORDA LAS DIMENSIONES TRANSVERSALES DE GÉNERO, INTERCULTURALIDAD Y DISCAPACIDAD DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL "INCLUIR PARA CRECER", APROBADA MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 008-2013-MIDIS, QUE PARA TODOS LOS EFECTOS CONSTITUYE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR EL DECRETO SUPREMO N° 003-2016-MIDIS.</p> <p>II SEMESTRE: LA PROGRAMACIÓN DEL CURSO NO CONTABA CON RECURSOS PRESUPUESTARIOS, DADO QUE SE ESTIMÓ EFECTUARLO EN COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP. NO OBSTANTE, LAS COORDINACIONES REALIZADAS CON EL MIMP NO LOGRARON CONCRETARSE, A RAÍZ DE QUE EL PERSONAL DE DICHO SECTOR FUE REMOVIDO. FONCODES: PROBLEMAS DE LAS UNIDADES TERRITORIALES EN LA DIFUSIÓN.</p>	<p>I SEMESTRE: AJUSTES EN EL CONTENIDO TEMÁTICO Y ELES ESTRATÉGICOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, DE FORMA PREVIA A LA EJECUCIÓN DEL CITADO CURSO.</p> <p>II SEMESTRE: INVOLUCRADAS, CORRESPONDIENTES CON LAS ÁREAS.</p> <p>JUNTOS: A PESAR DE NO CONTAR CON RECURSOS PRESUPUESTARIOS, SE DESARROLLARON 2 CAPACITACIONES DIRIGIDAS AL PERSONAL DE LAS UNIDADES TERRITORIALES CON PARTICIPACIÓN DE LOS ESPECIALISTAS DEL PROGRAMA.</p> <p>FONCODES: SE EMPLEARÁ LA MODALIDAD NO PRESENCIAL VIA INTERNET PARA LA DIFUSIÓN.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</p>	<p>MIDIS</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>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>Número de normas aprobadas contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normativa vigente, en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.</p>	<p>3</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>67</p> <p>NORMA APROBADA</p>	<p>I SEMESTRE: SE ELABORÓ UNA PROPUESTA DE DIRECTIVA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE, LA CUAL SE ENCUENTRA EN PROCESO DE REVISIÓN.</p> <p>II SEMESTRE: JUNTOS: NO SE ELABORÓ UNA NORMA ESPECIFICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDO A QUE NO SE HAN REGISTRADO ANTECEDENTES NI DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERSONAL SIN EMBARGO, SE VIENE ELABORANDO UN INSTRUMENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS QUE PUEDIERAN PRESENTARSE MÁS ADELANTE.</p>	<p>I SEMESTRE: SE ELABORÓ UNA PROPUESTA DE DIRECTIVA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE, LA CUAL SE ENCUENTRA EN PROCESO DE REVISIÓN.</p> <p>II SEMESTRE: JUNTOS: NO SE ELABORÓ UNA NORMA ESPECIFICA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DEBIDO A QUE NO SE HAN REGISTRADO ANTECEDENTES NI DENUNCIAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PERSONAL SIN EMBARGO, SE VIENE ELABORANDO UN INSTRUMENTO PARA LA ATENCIÓN DE CASOS QUE PUEDIERAN PRESENTARSE MÁS ADELANTE.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</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.	Número de Normas aprobadas	1	0	1	1	100	SE REALIZÓ LA SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DEL MEF, EN LOS TEMAS: LA FAMILIA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO (HOMBRES - MUJERES) EN EL ÁMBITO LABORAL.	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.	Número de Normas aprobadas	1	0	1	1	100	SE APROBÓ EL PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE LA SUNAT.	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.	Número de Normas aprobadas	1	0	0	0	0	NO SE HAN TENDIDO LOS LINEAMIENTOS NI EL ENFOQUE CLARO PARA ABORDAR ESTE TEMAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.	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.	Número de normas	1	0	0	0	0	NO SE DESARROLLÓ NINGUNA NORMA QUE DISPONGA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN OFICIAL.	PROINVERSIÓN Oficina de Planeamiento y Presupuesto
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 normas	1	0	1	1	100	SE HA ELABORADO EL MANUAL TÉCNICO: USO E INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN EL CENTRO CORPORATIVO FONAFE.	FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - Comunicación e Imagen Corporativa
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 normas	1	0	1	1	100	SE CONSIDERÓ PERTINENTE QUE EN TODA COMUNICACIÓN EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN, YA SEA INTERNA O EXTERNA, SE UTILICE UN LENGUAJE INCLUSIVO. ES POR ELLO QUE, MEDIANTE MEMORÁNDUM CIRCULAR ELECTRÓNICO N° 0004.2-2016-100000 SE REMITIÓ "LA GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO SI NO ME NOMBRAS, NO EXISTO.	SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos



<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>Norma que dispone el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</p>	<p>Número de normas</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>NO SE HAN TENIDO LOS LINEAMIENTOS NI EL ENFOQUE CLARO PARA ABORDAR ESTE TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.</p>	<p>OSCE Oficina de Administración</p>	<p>MEF</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>Desarrollar acciones para la igualdad entre hombres y mujeres en las prácticas del MIMP</p>	<p>Número de instancias y/o mecanismos responsables de la implementación de las políticas de igualdad de género.</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0.5</p>	<p>0.5</p>	<p>SE ELABORÓ UNA PROPUESTA DE CONSTITUCIÓN DE UNA COMISIÓN INTRASECTORIAL QUE SE ENCARGARÍA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS AVANCES DEL MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DEL MIMP EN EL MARCO DEL LA LIO</p>	<p>DGIND (DPGND)</p>	<p>MIMP</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>Desarrollar acciones para la transversalización del enfoque de género</p>	<p>Número de instancias y mecanismos responsables de la transversalización del enfoque de género</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>DEBIDO A QUE SE PRIORIZARON ACCIONES PARA LA CONFORMACIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DE INSTANCIAS Y MECANISMOS EN LOS SECTORES Y ORGANISMOS CONSTITUCIONALMENTE AUTÓNOMOS, ESTO RESTO POSIBILIDADES PARA LA CONFORMACIÓN DEL MECANISMO INTRASECTORIAL NO PUDIENDO CUMPLIR CON LA META PROGRAMADA AL 100%</p>	<p>DGTEG</p>	<p>MIMP</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>Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP</p>	<p>Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>LA NORMA QUE HA EMITIDO EL MIMP: RM. Nº015-2015-MIMP "GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO. SI NO ME NOMBRAS NO EXISTO". ES DE APLICACIÓN EN TODAS LAS UNIDADES ORGÁNICAS, LAS CUALES SE VIENEN CUMPLIENDO EN TODAS LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN OFICIAL QUE SE EMITE INTERNA Y EXTERNAMENTE.</p>	<p>OGRH</p>	<p>MIMP</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>Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP</p>	<p>Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>0</p> <p>100</p>	<p>RM. N°015-2015-MIMP "GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO, SI NO ME NOMBRAS NO EXISTO"</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>PNCVFS (LUPP)</p>	<p>MIMP</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>Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP</p>	<p>Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>1</p>	<p>100</p>	<p>SE INCORPORÓ EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LOS DOCUMENTOS Y COMUNICACIONES OFICIALES</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>CONADIS (RRHH)</p>	<p>MIMP</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>Realizar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial del MIMP</p>	<p>Número de normas y documentos que disponen el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</p>	<p>2</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p>	<p>"SENSIBILIZACIÓN EN LA POBLACIÓN EN CUANTO AL LENGUAJE INCLUSIVO PARA UNA IGUALDAD DE GÉNERO, A TRAVÉS DE NOTAS DE PRENSA, ENTRE LOS CUALES DESTACA: PRIMER SEMESTRE: ADOLESCENTES DE LOS HOGARES DEL INABIF FORTALECEN HABILIDADES CON TALLERES POR VACACIONES ÚTILES" 50. LINK:HTTP://WWW.INABIF.GOB.PE/PORTALWEB/NOTICIA_V3.PHP?N=830895E4E11E89D548D9CF6A20DBF2&amp;I=1 SEGUNDO SEMESTRE: "MIX CONCIERTO POR LAS NIÑAS Y NIÑOS DEL PERÚ CONGREGÓ A MÁS DE 300 RESIDENTES DEL INABIF" LINK:HTTP://WWW.INABIF.GOB.PE/PORTALWEB/NOTICIA_V3.PHP?N=7468880ECS9ABA622153720123B7859607&amp;I=1"</p>	<p>CONTINUAR EL DESARROLLO DE NOTAS DE PRENSA Y TODA COMUNICACIÓN AL PÚBLICO EN GENERAL SOBRE LENGUAJE INCLUSIVO.</p>	<p>INABIF (SUCI)</p>	<p>MIMP</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>Realizar acciones para incorporar el enfoque de género en los Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el Enfoque (PDP) del MIMP</p>	<p>Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el Enfoque de Género.</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>0</p>	<p>"MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 016-2016-MIMP DEL 28 DE ENERO DE 2016 SE APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS PARA EL AÑO 2016, LA CUAL INCORPORÓ ACCIONES DE CAPACITACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO, LAS MISMAS QUE SE EJECUTARON DE ACUERDO A LO PROGRAMADO, SIENDO ÉSTAS LAS SIGUIENTES: 1) GESTIÓN PÚBLICA CON ENFOQUE DE GÉNERO Y POR RESULTADOS. 2) DISEÑO, MONITOREO Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO. 3) ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LENGUAJE INCLUSIVO. 4) ESTRATEGIAS COMUNICACIONALES CON ENFOQUE DE GÉNERO 5) SISTEMA DE CARGOS Y CONVOCATORIA DE PERSONAL. UNA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON ENFOQUE DE GÉNERO. FACILITADORES: EL TRABAJO COORDINADO CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y EL APOYO DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS PERMITIÓ EL LOGRO OBTENIDO."</p>	<p>INCREMENTAR RECURSOS PRESUPUESTALES Y HUMANOS PARA CUBRIR LA CAPACITACIÓN DEL 100% DEL PERSONAL TRABAJADORES/RAS.</p>	<p>OGRH (ODTH)</p>	<p>MIMP</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.	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 NO SE IDENTIFICARON	EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS -PDP NO SE DESARROLLO PORQUE EN EL AÑO 2016 NO SE APROBO DICHOS INSTRUMENTOS DE CAPACITACIÓN.	EN EL PRESENTE AÑO SE HA PROPUESTO EL COMITÉ ELECTORAL PARA QUE LLEVE A CABO LA ELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES Y CONTAR CON EL COMITÉ RESPECTIVO QUE PUEDA APROBAR EL PDP PARA EL PRESENTE AÑO.	PNCVFS (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) que incorporan el Enfoque de Género.	Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el Enfoque de Género.	PLAN	1	0	0	0	SE INCORPORO EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) DEL AÑO 2016	NO SE IDENTIFICARON	NO SE IDENTIFICARON	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) que incorporan el Enfoque de Género.	Número de Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) que incorporan el Enfoque de Género.	PLAN	1	0	0	0	NO EXISTEN LOGROS.	NO SE HA ELABORADO PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON ENFOQUE DE GÉNERO, DEBIDO A QUE NO SE TIENEN RECURSOS PRESUPUESTALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ÉSTE.	GARANTIZAR LOS RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTE ENFOQUE EN LOS PLANES DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LOS EJERCICIOS PRÓXIMOS.	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	Número de normas aprobadas contra el hostigamiento sexual laboral, de acuerdo a la normatividad vigente	NORMA	1	0	0	0	"SE BRINDÓ ASISTENCIA TÉCNICA A LOS SECTORES DEL ESTADO (MVCS; MTC; INIA) Y G.R.S Y LOCALES (M. VILLA EL SALVADOR Y GR DEL CALLAO) EN MATERIA DE H. SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL. SE REALIZARON JORNADAS INFORMATIVAS EN MATERIA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL DIRIGIDAS A TRABAJADORAS DEL HOGAR EN COORDINACIÓN CON EL CENTROS TÉCNICO PRODUCTIVO CETPRO DE MAGDALENA Y CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA	A) POCO CONOCIMIENTO DE FUNCIONARIOS/AS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA TEMÁTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN ÁMBITO LABORAL B) DEMORA EN LA APROBACIÓN DE LA DIRECTIVA INTERNA	REALIZAR MAYOR INCIDENCIA SOBRE LA TEMÁTICA	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 de mujeres en cargos directivos en el Ministerio de Educación	PORCENTAJE	50	46.07	52.87	94.25	189	ACTUALMENTE EL MÁS ALTO CARGO ES DE LA MINISTRA MARILO MARTENS Y LA VICEMINISTRA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA ES LA SRA. LILIANA MIRANDA	NINGUNO	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	Documentos que incluyen lenguaje inclusivo conforme a norma aprobada	NUMERO	2	60	64	124	6200	SE TIENE UNA PERMANENTE COORDINACIÓN CON EL EQUIPO DE COMUNICADORES DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP), EN RELACIÓN A LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO.	SE TRABAJARON LAS NOTAS DE PRENSA, INFOGRAFÍAS Y POST PARA REDES SOCIALES, TENIENDO EN CUENTA EL LENGUAJE INCLUSIVO.	OTD / INE	PCM - OGGP



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.	Planes de Desarrollo de Personas - PDP que incorporan el enfoque de género.	DOCUMENTO	1	1	0	1	100 SE HA ELABORADO EL PDP CON ENFOQUE DE GÉNERO.	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	1	2	SE REALIZARON DOS (02) TALLERES: "CHARLA SOBRE LACTARIOS INSTITUCIONALES" Y "TÉCNICAS DE EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA". EN DICHSOS TALLERES ASISTIERON OCHO (08) MADRES SERVIDORAS DE UN TOTAL DE ONCE (11).	OGAF / SERVIR	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.	Fortalecimiento de capacidades en transversalización del enfoque de género en la gestión pública y uso del lenguaje inclusivo en DEVIDA	NUMERO	1	0	6	6	LA REALIZACIÓN SEIS (06) TALLERES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL EN TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS OFICINAS ZONALES DE DEVIDA UBICADAS EN TINGO MARÍA, PUCALLPA, TARAPOTO, PUÑO, CUSCO Y AYACUCHO.	DAT/DEVIDA	PCM - OGPP
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 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	100	100	100	100	EL MINCETUR VIENE APLICANDO LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE LA MATERIA, EN ARAS DE FORTALECER EL DESARROLLO DE LA FAMILIA	Oficina de Personal	MINCETUR
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 charlas informativas sobre violencia familiar y sexual.	CHARLA	11	0	11	11	100 SE CUMPLIO EL 100% DE LA META PROGRAMADA	DGRRHH del MINDEF - CFFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - SIMA Y FAME	MINDEF
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.	Reconocer y otorgar el derecho de licencia por paternidad a favor de los trabajadores del Sector Defensa.	PORCENTAJE	1	1	1	1	100 SE CUMPLIO EL 100% DE LA META PROGRAMADA	DGRRHH del MINDEF - CFFFAA - EP - MGP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - SIMA Y FAME	MINDEF



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	Difundir 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	11	11	100 SE CUMPLIO EL 100% DE LA META PROGRAMADA	DGRRRH del MINDEF - CCFEAA - EP - MSP - FAP - IGN - ENAMMI - CONIDA - ACFFAA - SIMA Y FAME	MINDEF	
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.	Apojar en la promoción de la paternidad responsable	ACTIVIDAD	4	0	0	0	NO SE EFECTUARON LAS ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN, PERO SE EMITIERON 4 RESOLUCIONES DE LICENCIA POR PATERNIDAD EN EL SEGUNDO SEMESTRE 2016	OGA/PER	MINEM
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 campañas o charlas en las Direcciones Distritales - Asistencia Legal y Víctimas.	Número de eventos.	30	63	82	145	SE REALIZARON 145 EVENTOS (CHARLAS Y CAMPAÑAS) SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR (123) Y VIOLENCIA SEXUAL (22), 483 EN COLEGIOS, ORGANIZACIONES DE VASO DE LECHE, CLUB DE MADRES, ENTRE OTROS, BENEFICIANDO A 20.629 PERSONAS.	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.	Brindar atenciones y patrocinio a víctimas de violencia familiar y sexual.	Número de atenciones en defensa de víctimas.	53906	33945	34181	68126	126 SE ATENDIÓ 68.126 CONSULTAS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS.	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.	Brindar atenciones y patrocinio a víctimas de violencia familiar y sexual.	Número de patrocinios en defensa de víctimas.	18105	10889	10699	21588	SE ATENDIÓ 21.588 PATROCINIOS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS, EL SERVICIO SE BRINDA A PERSONAS 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 OTROS.	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 evento.	EVENTOS	1	0	1	1	SE REALIZÓ UN EVENTO SOBRE LA PATERNIDAD RESPONSABLE. SE CONTO CON LA PARTICIPACIÓN DE 119 COLABORADORES.	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 Deudor/a Alimentario Moroso/a firmada sea verosímil.	Número de solicitudes presentadas y verificadas.	SOLICITUD	1397	0	415	415	SE VERIFICARON 415 DECLARACIONES JURADAS DE NO SER DEUDOR ALIMENTARIO.	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.	NUMERO	1	0	0	0	NINGUNO	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos) EN EL SEGUNDO SEMESTRE SE DIÓ INICIO A SU ELABORACIÓN.
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.	Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad	Porcentaje de trabajadoras con resolución licencia por paternidad * 100 / Total de trabajadoras solicitantes de licencia por paternidad	PORCENTAJE	1	0,5	0	0,5	50 NINGUNO	SE CUMPLIÓ CON LA META DE OTORGAR LA LICENCIA POR PATERNIDAD A TODOS LOS SERVIDORES VARONES DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN QUE SOLICITARON ELLO.
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	PORCENTAJE	0,01	0	1,4	1,4	NINGUNO	IMARPE (Oficina General de Administración /Área Funcional de Recursos Humanos) NINGUNO



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	0,01	0,02	0,02	0,02	200	EN EL SEGUNDO SEMESTRE NO SE HA PRODUCIDO NINGÚN CASO DE LICENCIA POR PATERNIDAD. SIN EMBARGO A NIVEL ACUMULADO SE REFLEJA UN PORCENTAJE DE 0,02 CON RESPECTO A LA META PROGRAMADA ANUAL, DEBIDO A QUE SE PRESENTO UN CASO MÁS DE LICENCIA DE PATERNIDAD.	NINGUNO	: NINGUNO	FONDEPES (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE
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	10	8	12	120	EN EL SECTOR 06 ENTIDADES REALIZARON 12 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" "NI UNA MENOS" LA SBN REALIZÓ 04 EVENTOS: "TRANSVERSALIZACIÓN DE ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA", "ENFOQUE DE GÉNERO", "SESIONES DE CONSEJERÍA" Y "DÍA DE LA NO VIOLENCIA FAMILIAR". EL SENCICO REALIZÓ UN TALLER DE INTEGRACIÓN DENOMINADO "RESPONSABILIDAD EN LA IGUALDAD DE GÉNERO". SEDAPAL REALIZÓ 03 CHARLAS SOBRE "DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES". EL MYCS REALIZÓ 02 TALLERES DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.	NINGUNO	: NINGUNO	MYCS - FMV - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL - OTASS	MVCS	
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.	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.	1	1	3	100	EN EL SECTOR EL 100% DE LOS HOMBRES (49) EJERCEN SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD. EL FONDO MIVIVIENDA REPORTÓ UN TRABAJADOR. LA SBN REPORTÓ 03 TRABAJADORES. EL SENCICO REPORTÓ 02 TRABAJADORES. EL COFOPRI REPORTÓ 09 TRABAJADORES. SEDAPAL REPORTÓ 05 TRABAJADORES. EL MYCS REPORTÓ 29 TRABAJADORES.	NINGUNO	: NINGUNO	MVCS - FMV - SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL	MVCS	
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	14	4	7	50	04 ENTIDADES DEL SECTOR REALIZARON 07 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 04 EVENTOS: LA CHARLA VIRTUAL DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO (INCLUYE LOS ASPECTOS DE LICENCIA POR PATERNIDAD), LA CHARLA SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS PRINCIPALES NORMAS QUE SE UTILIZAN EN LA GESTIÓN DE PERSONAL Y LA EMISIÓN DE DOS COMUNICACIONES N° 033-2016-GRH Y N° 073-2016-GRH EN LAS QUE SE SENSIBILIZA AL PERSONAL EN RELACIÓN AL DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y EL PROCEDIMIENTO CORRESPONDIENTE PARA ACCEDER A SU DERECHO. LA SBN REALIZÓ EL TALLER DENOMINADO "IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD". EL COFOPRI REALIZÓ UN EVENTO DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD.	NINGUNO	: NINGUNO	SBN - SENCICO - COFOPRI - SEDAPAL - OTASS	MVCS	



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	2	2	100	EN EL SECTOR EL SENCICO Y SEDAPAL BRINDAN EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO INFANTIL	-SENCICO - SEDAPAL	MVCS
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	SE CONSIGNÓ ERRÓNEAMENTE ESTA ACTIVIDAD DADO QUE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL DE ALTO NIVEL ENCARGADA DEL MONITOREO DEL PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER 2009-2015 CONCLUYÓ SUS FUNCIONES EL 2015	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
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.	Participar 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	SE CONSIGNÓ ERRÓNEAMENTE ESTA ACTIVIDAD DADO QUE LA COMISIÓN MULTISECTORIAL DE ALTO NIVEL ENCARGADA DEL MONITOREO DEL PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LA MUJER 2009-2015 CONCLUYÓ SUS FUNCIONES EL 2015	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
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 Mesa de Trabajo Intersectorial contra el Feminicidio.	REUNIONES	2	0	0	0	0	LA SUBDIRECCIÓN DE ASISTENCIA AL NACIONAL (SSN) ES LA REPRESENTANTE DE LA CANCELLERÍA ANTE DICHA MESA.	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
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.	Difusión de información sobre el rechazo a toda forma de violencia hacia la mujer entre todo el personal del Ministerio, de manera virtual o presencial.	ACTIVIDAD	1	0	1	1	100	SE LOGRÓ DIFUNDIR ENTRE TODO EL PERSONAL EL MENSAJE DE RECHAZO A TODA FORMA DE VIOLENCIA HACIA LA MUJER.	Oficina General de Recursos Humanos (ORH)	RREE



<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>Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo.</p>	<p>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género.</p>	<p>EVENTOS</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>100</p>	<p>SE REALIZO 02 EVENTOS DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, LOGRANDO EL 100% DE EJECUCIÓN RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA; LOS CUALES A CONTINUACIÓN SE DETALLAN:</p> <p>"TALLER DE CAPACITACIÓN DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL", ACTIVIDAD EN LA CUAL 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.</p> <p>"ENCUENTRO MACROREGIONAL LIMA-CALLAO: PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES". EN EL CUAL PARTICIPARON 20 FUNCIONARIOS Y SERVIDORES DE LAS ORTPE/GRPE DE LIMA METROPOLITANA, LIMA REGIÓN Y CALLAO. DURANTE LA JORNADA DE CAPACITACIÓN, SE EXPUSO EL TEMA: "VIOLENCIA DE GÉNERO: LOS FACTORES QUE LA PROMUEVEN Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL Y ALCANCES DEL PLAN NACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 - 2021". EL CUAL FUE REALIZADO CON EL MIMP, DE ESTA MANERA, LOS PARTICIPANTES FUERON CAPACITADOS SOBRE LA IMPORTANCIA DE PROMOVER LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN SUS RESPECTIVAS REGIONES.</p>	<p>DGDFSST</p> <p>MTPE</p>
<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>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.</p>	<p>Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad.</p>	<p>EVENTOS</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>200</p>	<p>SE REALIZARON 2 CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN RESPECTO A LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD, CIFRA QUE REPRESENTA UNA EJECUCIÓN DEL 200% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.</p> <p>EN LOS MESES DE JULIO Y NOVIEMBRE DE 2016 SE LLEVARON A CABO LAS CHARLAS DE INDUCCIÓN AL PERSONAL, EN LAS QUE SE CONSIDERÓ EL TEMA DE LAS LICENCIAS POR PATERNIDAD A QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR QUE VA A SER PADRE Y LA MOTIVACIÓN E IMPORTANCIA QUE ÉSTA TIENE EN EL FOMENTO DE LA PATERNIDAD Y EN EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE LA FAMILIA.</p>	<p>OGRH</p> <p>MTPE</p>
<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>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.</p>	<p>Número de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad.</p>	<p>PERSONA</p> <p>12</p> <p>10</p> <p>4</p> <p>14</p> <p>117</p>	<p>SE HAN OTORGADO 14 LICENCIAS POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DEL MTPE, CIFRA QUE REPRESENTA UNA EJECUCIÓN DEL 117% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.</p>	<p>OGRH</p> <p>MTPE</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>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.</p>	<p>Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a.</p>	<p>DECLARACION JURADA</p>	<p>300</p>	<p>87</p>	<p>131</p>	<p>218</p>	<p>73</p>	<p>SE REALIZARON 218 VERIFICACIONES DE LAS DECLARACIONES JURADAS DE NO SER DEUDOR/A ALIMENTARIO MOROSO/A, CORRESPONDIENTE AL PERSONAL INCORPORADO EN EL 2016, CIFRA QUE REPRESENTA UNA EJECUCIÓN DEL 73% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.</p> <p>CABE INDICAR QUE LOS TRABAJADORES QUE SE INCORPORAN AL MTPPE PASAN POR 2 FILTROS: 1º) FIRMAN UNA DECLARACIÓN JURADA DE NO SER DEUDORES ALIMENTARIOS, 2º) SE CONSULTA EL SISTEMA DEL REDAM DEL PODER JUDICIAL Y SE IMPRIME EL REPORTE COMO PARTE DEL EXPEDIENTE DE INCORPORACIÓN.</p>	<p>OGRH</p>	<p>MTPE</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>Capacitación en temas relacionados a Género para el personal de PVD</p>	<p>Trabajadores capacitados</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>1</p>	<p>0.62</p>	<p>0</p>	<p>0.62</p>	<p>62</p>	<p>LAS LIMITACIONES PRESUPUESTALES OBLIGARON A LA ENTIDAD A PRIORIZAR LAS CAPACITACIONES DIRIGIDAS A LAS ÁREAS TÉCNICAS, NO HABIÉNDOSE INCLUIDO CURSOS DE GÉNERO.</p>	<p>Provisión Descentralizado</p>	<p>MTC</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>Seguimiento periódico del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el Sector</p>	<p>Informe de Avances sobre el cumplimiento de la Ley.</p>	<p>INFORME</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>100</p>	<p>100 SE LOGRÓ LA META PROGRAMADA</p>	<p>Viceministerio de Comunicaciones</p>	<p>MTC</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>Taller de sensibilización para difundir los alcances de la licencia por paternidad.</p>	<p>Número de talleres de sensibilización.</p>	<p>TALLER</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>100</p>	<p>100 SE LOGRÓ LA META PROGRAMADA</p>	<p>NO APLICA</p>	<p>OEEA - Oficina de Administración</p>	<p>MINAM</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.	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	TALLER	100	101	112	213	213	SE HA LOGRADO SUPERAR LA META PROGRAMADA EN EL AÑO, GRACIAS A LA CAPTACIÓN DE SERUMISTAS EN PSICOLOGÍA. EN TAL SENTIDO, SE HA LOGRADO SENSIBILIZAR A 766 MUJERES Y 838 HOMBRES EN EL I SEM; ASIMISMO, 985 MUJERES Y 1.152 HOMBRES EN EL II SEM, DANDO COMO RESULTADOS UN TOTAL DE 1.751 MUJERES Y 1.980 HOMBRES A NIVEL NACIONAL QUE SE ATIENDEN A TRAVÉS DE NUESTROS SERVICIOS.	NINGUNO	CAPTACIÓN DE SERUMISTAS EN PSICOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DE ESTAS ACTIVIDADES.	SANIDAD-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 charlas en temas de violencia de género	CHARLA	60	100	127	227	378	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA ANUAL, LOGRANDO INFORMAR EN EL I SEM A 1,021 MUJERES Y 681 HOMBRES DE LA POBLACIÓN POLICIAL; ASIMISMO, A 1.454 MUJERES Y 746 HOMBRES EN EL II SEM, DANDO COMO RESULTADO UN TOTAL DE 2.475 MUJERES Y 2.422 HOMBRES A NIVEL NACIONAL ATENDIDOS EN NUESTROS SERVICIOS.	NINGUNO	UTILIZACIÓN DE PERSONAL PROFESIONAL DE DIVERSAS ÁREAS DIFERENTES A LA PSICOLOGÍA (MEDICINA, ODONTOLOGÍA, OBSTETRICIA, ENFERMERÍA, ENTRE OTROS) CON HABILIDADES DE LIDER Y EXPOSITOR.	SANIDAD-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 charlas en temas de violencia de género	CHARLA	1	0	1	1	100	EN BASE A OBJETIVOS COMUNES SOBRE EL TRATAMIENTO DEL TEMA, SE EJECUTÓ EN COORDINACIÓN CON LA DEFENSORÍA DE LA POLICÍA, LA CHARLA "IGUALDAD DE GÉNERO: EXPLORANDO EL MACHISMO EN NUESTRA SOCIEDAD", REALIZADA EL 1 DE DICIEMBRE DE 2016 A UN APROXIMADO DE 50 PERSONAS.	NINGUNO	SE CONSIDERÓ REALIZAR UN EVENTO REFERIDO A LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL EN EL MARCO DEL PLAN NACIONAL DE APOYO A LA FAMILIA, CON MOTIVO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL MES DE NOVIEMBRE.	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	14	24	240	SE LOGRÓ SUPERAR LA META ANUAL, GRACIAS A LAS ALIANZAS ESTABLECIDAS CON EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIOS DE GÉNERO DE LA PUCP, AGREGADURIA POLICIAL DE COLOMBIA Y ASESORA DEL DESPACHO MINISTERIAL APROVECHANDO EL INICIO DEL AÑO ACADÉMICO DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LA PNP Y DE LOS DIFERENTES CURSOS INSTITUCIONALES.	MALLA CURRICULAR ESTABLECIDA EN LOS CURSOS INSTITUCIONALES DE ALGUNAS UNIDADES DE EDUCACIÓN DE LA PNP, QUE SOLO PERMITEN LA EJECUCIÓN DE LAS CHARLAS LOS DÍAS SÁBADOS.	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	1	3	60	SE HA DESARROLLADO 3 CHARLAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR, CON LA PARTICIPACIÓN DE 148 PARTICIPANTES (50 MUJERES Y 98 HOMBRES).	DEBIDO A QUE LA ACTIVIDAD NO SE ENCONTRA PRESUPUESTADA NO SE PUEDON REALIZAR LOS DEMÁS TALLERES.	SE HA SOLICITADO A LA UNIDAD EJECUTORA PNP, LA ASIGNACIÓN DE GASTO PRESUPUESTAL PARA LA EJECUCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LOS CURSOS SOBRE LA VIOLENCIA FAMILIAR.	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIREJEFER)-PNP	MININTER



<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>Desarrollar acciones de prevención en temas de violencia de género al interior de la entidad y con su población objetivo</p>	<p>Número de actividades académicas que incorporan el tema de violencia de género en la PNP</p>	<p>EVENTOS</p>	<p>2</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>7</p>	<p>350</p> <p>SE HA LOGRADO SUPERAR LA META, YA QUE EN LOS DIVERSOS TALLERES DENOMINADOS "FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES POLÍTICAS SE DESARROLLARON 3 TALLERES A NIVEL DE LIMA METROPOLITANA, CALLAO Y CUSCO, EN LAS QUE SE TRATARON TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACTIVIDADES QUE FUERON DESARROLLADAS EN COORDINACIÓN CON LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>ONAGI</p>	<p>MININTER</p>
<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>Sensibilizar a servidores del Ministerio del Interior para garantizar la responsabilidad familiar, así como la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>Número de licencias otorgadas sobre derecho por paternidad</p>	<p>LICENCIA POR PATERNIDAD</p>	<p>30</p> <p>0</p> <p>149</p> <p>149</p> <p>497</p>	<p>SE HAN OTORGADO A 149 EFECTIVOS POLICIALES LA LICENCIA POR PATERNIDAD.</p>	<p>DEMORA DE LA REMISIÓN DE INFORMACIÓN POR PARTE DE LAS DIFERENTES REGIONES Y UNIDADES ESPECIALIZADAS DE LA PNP A NIVEL NACIONAL</p>	<p>MAYOR DIFUSIÓN DE LA NORMA.</p>	<p>PNP (UNIDADES EJECUTORAS)</p>	<p>MININTER</p>
<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>Sensibilizar a servidores del Ministerio del Interior para garantizar la responsabilidad familiar, así como la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>Número de licencias otorgadas sobre derecho por paternidad</p>	<p>LICENCIA POR PATERNIDAD</p>	<p>20</p> <p>9</p> <p>3</p> <p>12</p>	<p>SE HAN ATENDIDO LA TOTALIDAD DE LAS SOLICITUDES PRESENTADAS EN CADA UNO DE LOS SEMESTRES.</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)</p>	<p>MININTER</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>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.</p>	<p>12</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>10</p> <p>83</p>	<p>I SEMESTRE: SEDE CENTRAL: MEDIANTE RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 010-2016-MIDIS/SG/CGA, SE APROBO EL PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2016, EL CUAL INCLUYE ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL "DIA DE LA NO VIOLENCIA CONTRA LA MUJER 25 DE NOVIEMBRE". CUNA MÁS: SE REMITIÓ EL OFICIO N° 013-2016-MIDIS/PNMG/URH A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP, PARA UNA CAPACITACIÓN EN ENFOQUE DE GÉNERO Y VIOLENCIA DE GÉNERO. QALI WARMA: 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. PERSONAL DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP SOBRE EL TEMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, CON FECHA 31 DE MARZO DE 2016, EN LA QUE PARTICIPARON 30 PERSONAS. FONCODES: EL PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS (PDP) 2016 DEL PROGRAMA, AL TRATAR EL ENFOQUE DE GÉNERO (OBJETIVO 2.1.), ABORDA A SU VEZ LA VIOLENCIA DE GÉNERO. PENSIÓN 65: REALIZACIÓN DE COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES - MIMP PARA LA CAPACITACIÓN EN TEMAS DE ENFOQUE DE GÉNERO, MEDIANTE OFICIO N° 548-2016-MIDIS/P65-DE. EN ESTE MARCO, CONFORME A LO PROGRAMADO EN EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS AL SERVICIO DEL ESTADO (PDP) DEL PROGRAMA, SE TIENE PREVISTA LA REALIZACIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MES DE JULIO DE 2016.</p>	<p>II SEMESTRE: CUNA MÁS: CONCIENTIZAR AL PERSONAL SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA CHARLA, A FIN DE AUMENTAR A LA ASISTENCIA A LA MISMA. QALI WARMA: SE DISTRIBUIRÁN FLYERS O MENSAJES CON IDEAS FUERTES SOBRE EL TEMA DE GÉNERO Y SE COLGARÁ EN EL INTRANET EL VIDEO DE LAS CAPACITACIONES.</p>	<p>II SEMESTRE: CUNA MÁS: Poca CONCURRENCIA DEL PERSONAL A LA CHARLA DEBIDO A LA CARGA LABORAL. QALI WARMA: EL PERSONAL QUE LABORA EN EL PROGRAMA MANIFESTÓ TENER ALTA CARGA LABORAL, LIMITANDO SU PARTICIPACIÓN EN LOS EVENTOS PROGRAMADOS.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</p>	<p>MIDIS</p>
--	---	--	--	---	---	---	--	---	--------------



<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>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>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>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.</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>I SEMESTRE Y II SEMESTRE: SEDE CENTRAL: 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 APROBO 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. I SEMESTRE: CUNA MÁS: UN TOTAL DE 8 SERVIDORES HICIERON USO DE SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD. GALI WARMA: UN TOTAL DE 20 SERVIDORES DEL PROGRAMA 100 A NIVEL NACIONAL EJERCIERON SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD. JUNTOS: UN TOTAL DE 10 COLABORADORES EJERCIERON SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A NIVEL NACIONAL. FONCODES: POR NORMA, EL 100% DEL PERSONAL MASCULINO EJERCIÓ SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD, EN EL PERIODO EVALUADO, 5 VARONES SOLICITARON DICHA LICENCIA. PENSIÓN 65: 5 TRABAJADORES GOZARON EL DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD A NIVEL DE LAS UNIDADES ORGANICAS DEL PROGRAMA. II SEMESTRE: CUNA MÁS: TODAS LAS SOLICITUDES DE LICENCIA POR PATERNIDAD EFECTUADAS POR LOS TRABAJADORES FUERON ACEPTADAS. GALI WARMA: TODOS LOS SERVIDORES CONOCEN SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD. JUNTOS: DURANTE EL AÑO 2016 EL PROGRAMA BRINDÓ</p>	<p>II SEMESTRE: GALI WARMA: SE HA DIFUNDIR LOS PROCEDIMIENTOS PARA HACER USO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y LA TOMABAN MUCHO TIEMPO DESPUES DE NACIMIENTO DEL HIJO/A, LO CUAL NO PERMITIA CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE LA LICENCIA. I SEMESTRE: LOS PROCEDIMIENTOS PARA HACER USO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y LA PERMITIA CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE LA LICENCIA.</p>	<p>II SEMESTRE: GALI WARMA: SE HA DIFUNDIR LOS PROCEDIMIENTOS PARA HACER USO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y LA TOMABAN MUCHO TIEMPO DESPUES DE NACIMIENTO DEL HIJO/A, LO CUAL NO PERMITIA CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE LA LICENCIA. I SEMESTRE: LOS PROCEDIMIENTOS PARA HACER USO DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y LA PERMITIA CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE LA LICENCIA.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</p>	<p>MIDIS</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>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 prevención en temas de violencia de género.</p>	<p>Número de participantes en charlas sobre violencia familiar</p>	<p>25</p>	<p>42</p>	<p>42</p>	<p>168</p>	<p>SE DESARROLLARON CHARLAS EN LAS 3 SEDES DE LA ENTIDAD ACERCA DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA FAMILIAR, PARTICIPARON 42 TRABAJADORES.</p>	<p>LA POCA CONCURRENCIA DE LOS TRABAJADORES A LAS CHARLAS PROGRAMADAS SOBRE ESTA TEMÁTICA.</p>	<p>MODIFICAR EL INDICADOR PRIORIZADO DE "NÚMERO DE PARTICIPANTES EN CHARLAS SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR" A "NÚMERO DE CHARLAS SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR"</p>	<p>SMV Oficina General de Administración</p>	<p>MEF</p>	
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>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 prevención en temas de violencia de género.</p>	<p>Número de participantes en charlas sobre violencia familiar</p>	<p>40</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>NO SE HAN TENIDO LOS LINEAMIENTOS NI EL ENFOQUE CLARO PARA ABORDAR ESTE TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.</p>	<p>NO SE HAN TENIDO LOS LINEAMIENTOS NI EL ENFOQUE CLARO PARA ABORDAR ESTE TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO.</p>	<p>OSCE Oficina de Administración</p>	<p>MEF</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.	Acciones de prevención en temas de violencia de género.	Número de participantes en charlas sobre violencia familiar	8000	0	11341	11341	142	SE IMPLEMENTÓ LA ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MEDIOS VIRTUALES.	SE REALIZARON CHARLAS VIRTUALES A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA COMUNICACIONALES DE LA SUNAT, FUERON PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN (11.341 TRABAJADORES).	SE DESARROLLARON CHARLAS EN FORMA VIRTUAL, Y SU DIFUSIÓN ESTUVO ORIENTADA A UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.	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	120	0	120	120	100	SE HAN LLEVADO A CABO 5 CHARLAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, CON LA PARTICIPACIÓN DE 120 TRABAJADORES, EN LAS QUE SE HAN INCLUIDO TEMAS RELACIONADOS A VIOLENCIA FAMILIAR, VALORES, PRÁCTICAS Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS.		FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - RRRH 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	10	0	4	4	40	4 TRABAJADORES PARTICIPARON EN CHARLAS SOBRE VIOLENCIA FAMILIAR.		PROINVERSIÓN 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	4	5	2	7	175	SE REALIZARON 7 PUBLICACIONES SOBRE SENSIBILIZACIÓN A LOS SERVIDORES Y COLABORADORES DEL MEF, EN LOS TEMAS: LA FAMILIA Y LA IGUALDAD DE GÉNERO (HOMBRES - MUJERES) EN EL ÁMBITO LABORAL.	SE PRESENTARON DESYNTAAS TODA VEZ QUE AL INSTALARSE LA COMISIÓN DE TRANSFERENCIA DE GOBIERNO, ALGUNOS PROYECTOS NORMATIVOS, QUEDARON PENDIENTES DE TRÁMITE, ENTRE ELLOS LA NUEVA DIRECTIVA DE "NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS".	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	120	0	120	120	100	EN LAS CHARLAS SE HA INCLUIDO TEMAS RELACIONADOS A LA IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD.		FONAFE Gerencia de Servicios Compartidos - RRRH Corporativo	MEF	



<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 participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>40</p>	<p>0</p>	<p>40</p>	<p>100</p>	<p>SE HA BRINDADO CHARLAS A 40 COLABORADORES DE OSCE SOBRE LA IMPORTANCIA Y DERECHOS QUE CUENTAN SOBRE LA LICENCIA DE PATERNIDAD.</p>	<p>OSCE Oficina de Administración</p>	<p>MEF</p>
<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 participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>8000</p>	<p>0</p>	<p>11341</p>	<p>142</p>	<p>SE DESARROLLARON CHARLAS EN FORMA VIRTUAL, Y SU DIFUSIÓN ESTUVO ORIENTADA A UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.</p> <p>SE OPTÓ POR REALIZAR CHARLAS VIRTUALES A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA COMUNICÁNDONOS DE LA SUNAT.</p>	<p>SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos</p>	<p>MEF</p>
<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 participantes en charlas sobre la importancia de la licencia por paternidad</p>	<p>10</p>	<p>0</p>	<p>4</p>	<p>40</p>	<p>EL TOTAL DE LOS PADRES QUE TUVIERON HIJOS EN EL 2016, GOZARON DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD, QUIENES CONOCEN SUS DERECHOS Y RESPONSABILIDADES.</p>	<p>PROINVERSIÓN Oficina de Administración</p>	<p>MEF</p>
<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>87</p>	<p>93</p>	<p>LA CAPACITACIÓN REFERIDA A LA LICENCIA POR PATERNIDAD SE DICTÓ EN EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN.</p> <p>ENTRE LOS FACTORES QUE IMPIDIERON ALCANZAR EL 100% DE EJECUCIÓN SE ENCUENTRA LA CARGA LABORAL DE LOS TRABAJADORES CONVOCADOS.</p>	<p>ONP Oficina de Recursos Humanos</p>	<p>MEF</p>



<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>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>18801</p>	<p>33780</p>	<p>SE HA LOGRADO INFORMAR Y SENSIBILIZAR APROXIMADAMENTE A 1,570,072 PERSONAS A NIVEL NACIONAL (COBERTURA DE LOS CEM)</p>	<p>"1. EN EL MARCO DEL CONTEXTO ELECTORAL, EL JNE MEDIANTE RESOLUCIÓN Nº 004-2013-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, DE OFICIO O A PEDIDO DE PARTE, DURANTE EL PERIODO ELECTORAL, PUBLICIDAD ESTATAL ENTENDIDA COMO TODOS LOS MEDIOS DESTINADOS A DIFUNDIR LA PROGRAMACIÓN, EL INICIO O LA CONSECUENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE LAS INSTITUCIONES DEL ESTADO. DICHA NORMATIVA LIMITÓ EL USO Y DISTRIBUCIÓN DE MATERIAL COMUNICACIONAL Y PROMOCIONAL Y LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS PROMOCIONALES PROGRAMADAS POR LA UNIDAD (Y DE ACCIONES DE LA ESTRATEGIA COMUNICACIONAL). 2. EL FACTOR CLIMÁTICO (FENÓMENO DEL NIÑO) IMPACTÓ NEGATIVAMENTE</p>	<p>"1. COORDINACIÓN CON LA OFICINA DE COMUNICACIÓN DEL MIMP PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES. SE PROCEDIÓ A ELABORAR INFORMES DE ACTIVIDADES PÚBLICAS QUE HAN SIDO NECESARIAS EJECUTAR, TAL ES EL CASO DE LA ACTIVACIÓN REALIZADA EN DÍA DE LA AMISTAD Y DEL AMOR EN EL MARCO DE LA CAMPAÑA "QUIERE SIN VIOLENCIA, MARCA LA DIFERENCIA" PARA REPORTARLAS ANTE EL JNE. EN ALGUNOS CASOS (SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD) SE HAN DESARROLLADO ACTIVIDADES NO MASIVAS SIN LA DISTRIBUCIÓN DE INFORMATIVOS. 2. EL FACTOR CLIMÁTICO AL SER UN FACTOR EXTERNO QUE NO SE ENCUENTRA BAJO EL CONTROL DEL EQUIPO, SE PLANTEÓ COMO ALTERNATIVA LA REPROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES (LOGRANDOSE LA REALIZACIÓN DE LAS</p>	<p>PNCVFS (UPPIE/VS)</p>	<p>MIMP</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 lograr el trato equitativo entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad</p>	<p>1</p>	<p>0,5</p>	<p>1</p>	<p>"OTORGAMIENTO DE LICENCIAS POR PATERNIDAD PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE LA SOLICITAN. 100 FACILITADORES: LEY Nº 29409, LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA POR PATERNIDAD A LOS TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA Y PRIVADA."</p>	<p>"LAS SOLICITUDES NO SE REALIZAN OPORTUNAMENTE, POR CONSIGUIENTE CONLLEVA A SU REGULARIZACIÓN LIMITANTES: DEMORA EN LA PRESENTACIÓN DEL ACTA DE NACIDO VIVO, REQUISITO INDISPENSABLE PARA EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO."</p>	<p>OGRH (OPTP / ODDH)</p>	<p>MIMP</p>	
<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>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato equitativo entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<p>SE HA LOGRADO QUE EL 100% DE HOMBRES QUE LABORAN EN INABIF Y HAN SIDO PADRES EN EL EJERCICIO 2016 (18 PADRES DE FAMILIA ) OBTENGAN SU LICENCIA POR PATERNIDAD. AL PRIMER SEMESTRE SOLICITARON LA LICENCIA POR PATERNIDAD 8 PADRES Y 10 AL SEGUNDO SEMESTRE, SIENDO ATENDIDOS LAS 8 Y 10 LICENCIAS, RESPECTIVAMENTE.</p>	<p>NO EXISTEN LOGROS.</p>	<p>INABIF (SUPH)</p>	<p>MIMP</p>	



<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>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato equitativo entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p>	<p>100</p>	<p>DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2016 SE REGISTRÓ SOLO UN TRABAJADOR QUE SE CONVIRTIÓ EN PADRE, E HIZO EFECTIVA SU LICENCIA DE PATERNIDAD.</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>CONADIS (RRHH)</p>	<p>MIMP</p>
<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>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato equitativo entre hombres y mujeres</p>	<p>Porcentaje de hombres que laboran en la institución que ejercen su derecho a la licencia por paternidad</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>	<p>1</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p>	<p>100</p>	<p>DE UN TOTAL DE 511 VARONES, 14 SOLICITARON LICENCIA POR PATERNIDAD DURANTE EL AÑO, Y A TODOS SE LES OTORGÓ LA LICENCIA. CABE SEÑALAR QUE DURANTE EL I SEMESTRE SE OTORGÓ 7 LICENCIAS Y EN EL II SEMESTRE TAMBIÉN SE OTORGÓ 7 LICENCIAS.</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON</p>	<p>PNCVFS (UA-SURH)</p>	<p>MIMP</p>
<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>Realizar acciones en el MIMP para lograr el trato equitativo 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>0.5</p> <p>0.5</p>	<p>0.5</p> <p>0.33</p> <p>0.5</p> <p>0.5</p>	<p>100</p>	<p>"ESPACIO FÍSICO REDUCIDO, QUE NO PERMITE AMPLIAR LA ATENCIÓN A MAYOR NÚMERO DE NIÑAS/OS. PRESUPUESTO RESTRINGIDO DIFICULTA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ALQUILER DE UN LOCAL APROPIADO EN LOS ALREDEDORES DE LA SEDE CENTRAL PARA ATENDER LA NECESIDAD EXISTENTE. "EL AVANCE SE MUESTRA EN 100% A RAZÓN DE LA META ANUAL 2016; SIN EMBARGO PARTIENDO DEL TOTAL DE REQUERIMIENTOS DEL SERVICIO SÓLO SE LOGÓ ATENDER AL 76% DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL MIMP. FACILITADORES: PERSONAL PROFESIONAL Y TÉCNICO (CON EXPERIENCIA EN EL CUIDADO DE NIÑOS), COMPROMETIDO Y CON VOCACIÓN DEL SERVICIO PERMITE BRINDAR UN SERVICIO A SATISFACCIÓN DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS USUARIOS/AS. RESOLUCIÓN MINISTERIAL 547-2010-MINDES-CLÁUSULA DÉCIMOQUINTA DEL INFORME FINAL-COMISIÓN PARITARIA."</p>	<p>"INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LAS ÁREAS RESPONSABLES DEL PRESUPUESTO PARA BRINDAR UN SERVICIO EFECTIVO QUE COBERTURE LA NECESIDAD EXISTENTE. SE RECOMIENDA PARA EL EJERCICIO 2017 LA MODIFICACIÓN DE LA UNIDAD DE MEDIDA, META Y LOS INDICADORES, DE FORMA QUE DEN RESPUESTA REAL A LA ACTIVIDAD U OBJETIVOS"</p>	<p>OGRH (ODTH)</p>	<p>MIMP</p>	



<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>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 institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,04</p> <p>0</p> <p>0,84</p> <p>0,67</p>	<p>16 PADRES TRABAJADORES DEL INABIF HAN HECHO USO DE LOS SERVICIOS DE CUIDADO DIURNO, QUE REPRESENTA LA TOTALIDAD DE LA CAPACIDAD INSTALADA; ES DECIR, 25% DE LA META PROGRAMADA.</p>	<p>LA CAPACIDAD MÁXIMA INSTALADA PARA EL CUIDADO DIURNO ES DE 16 NIÑOS, POR LO QUE SE ENCUENTRA CUBIERTA AL 100%, NO PERMITIENDO CUMPLIR LA META PROGRAMADA.</p> <p>SE REQUIERE PRESUPUESTO PARA AMPLIACIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA AMPLIAR LA COBERTURA DE ATENCIÓN.</p> <p>INABIF (SUPH)</p> <p>MIMP</p>
<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>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 institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,5</p> <p>0</p> <p>0</p>	<p>0 NO SE IDENTIFICARON SERVICIOS DE CUIDADO DIURNO.</p>	<p>NO SE IDENTIFICARON CONADIS (RRHH)</p> <p>MIMP</p>
<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>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 institucionales de cuidado diurno infantil</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,07</p> <p>0,33</p> <p>0,04</p> <p>0,04</p>	<p>SE HA OTORGADO EL SERVICIO DEL WAWA WASH A TRES PADRES DE FAMILIAS TRABAJADORAS/ES DEL PNCVFS QUE HAN SOLICITADO EL USO DEL WAWI "MI CASITA", EN CONVENIO CON EL INABIF (LOCAL PUEBLO LIBRE), EN EL SEMESTRE I Y EN EL SEMESTRE 2</p>	<p>LOS PADRES Y MADRES CON HIJOS DE 6 MESES A 3 AÑOS DE EDAD QUE LABORAN EN LA SEDE CENTRAL DEL PNCVFS NO TIENEN INTERÉS EN DEJAR A SUS HIJOS EN EL WAWI "MI CASITA" DEBIDO A LA DISTANCIA, TODA VEZ QUE EL LOCAL ESTÁ UBICADO EN EL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE Y LA SEDE CENTRAL SE ENCUENTRA EN CERCADO DE LIMA.</p> <p>SE REALIZARA CORONACIONES CON EL WAWA DEL MIMP PARA INCORPORAR A LOS NIÑOS EN DICHO SERVICIO</p> <p>PNCVFS (UA-SURH)</p> <p>MIMP</p>
<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>Desarrollar acciones para promover políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporan el enfoque de género</p>	<p>Numero de políticas, planes, programas y proyectos en materia de mujer y poblaciones vulnerables que incorporan el enfoque de género</p>	<p>NUMERO</p>	<p>1</p> <p>0</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>"SE HA ELABORADO LINEAMIENTOS Y EMITIDO OPINIÓN TÉCNICA PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS:</p> <p>SE APROBARON MEDIANTE RM N° 173-2016-MIMP, DE FECHA 27 DE JULIO DE 2016, LOS "LINEAMIENTOS TÉCNICOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y GESTIÓN DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES".</p> <p>OPINIÓN TÉCNICA A PROPUESTA DE REGLAMENTO DE LA LEY N° 30364, LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR</p> <p>NO IDENTIFICARON</p> <p>FACTORES O ACCIONES QUE HAN APORTADO O IMPEDIDO EL LOGRO DE LAS METAS:</p> <p>SE ELABORARON OPINIONES TÉCNICAS CON UNA FRECUENCIA ESTIMADA DE DOS POR MES, SI BIEN LA MAYORÍA ESTÁN EN PROCESO DE APROBACIÓN, LOS RESULTADOS MUESTRAN QUE SE SUPERÓ LA META PROGRAMADA.</p>	<p>SE HARÁ SEGUIMIENTO PERMANENTE DE LAS PROPUUESTAS DEL COV, EL DESPACHO VICEMINISTERIAL DE LA MUJER BRINDANDO OPINIÓN TÉCNICA PARA TRANSVERSALIZAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN DECRETOS SUPREMOS O RESOLUCIONES SUPREMOS; Y, A NIVEL DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA SE EMITIRÁN OPINIONES TÉCNICAS A LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS.</p> <p>DGTEG</p> <p>MIMP</p>



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.	Sensibilización sobre paternidad responsable	Eventos de sensibilización sobre paternidad responsable.	NUMERO	2    0    1    1    1	50	LA PCM REALIZÓ UNA CHARLA AL PERSONAL PARA SENSIBILIZAR SOBRE LA PATERNIDAD RESPONSABLE.	DEVIDA NO PUDO REALIZAR EL TALLER PROGRAMADO, DEBIDO A LÍMITES PRESUPUESTALES.	ORH-OGA / PCM OGA-URH / DEVIDA	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.	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.	NUMERO	4    1    3    4	100	SE REALIZÓ UN (01) EVENTO CON OCASIÓN AL DÍA DE LA MUJER, EL CUAL TUVO UN PARTICIPACIÓN DE 196 MUJERES DE LIMA Y 51 MUJERES DE PROVINCIA.	GAF-RRHH / OSIPTEL	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.	Lineamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual	Lineamientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual	DIRECTIVA	1    0.1    1	100	SE ELABORÓ LA DIRECTIVA, DOCUMENTO QUE FORMARÁ PARTE DEL REGLAMENTO DE LOS SERVIDORES CIVILES - RIS.	CENEPRED	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.	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    5    6	60	SE OTORGARON LAS LICENCIAS POR PATERNIDAD SOLICITADAS.	OTA / INEI	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.	Registro de declaraciones juradas	Personal reclutado con declaraciones juradas de no ser deudor/a alimentario/a moroso/a.	PORCENTAJE	100    50    50    100	100	LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE DEVIDA VERIFICA QUE EL PERSONAL RECLUTADO NO SEA DEUDOR ALIMENTARIO/MOROSO.	OGA-URH/DEVIDA	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.	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	39	104	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	INIA ANA, PSI, AGROURURAL, PCC-AGROIDEAS, PEAH, PEBPT, PEBLT, PEJISA, PEJESA, PEJICP, PEJIZA, PEJIB, PEJCS, PEPP, SERFOR, SENASA, PROVRAEM, SIERRA EXPORTADORA
2	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 Riego ocupados por mujeres.	PORCENTAJE	5	6,7	6,7	134	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	ANA
2	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	14,9	497	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	ANA
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 servidores públicos agrarios beneficiados con licencias por paternidad	NUMERO	72	57	109	151	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	OGGRH, INIA, ANA, PSI, AGROURURAL, AGROIDEAS, PEAH, PEBPT, PEBLT, PEJISA, PEJCS, PEJIB, PEPP, SERFOR, SENASA
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 beneficiadas con licencias por maternidad	NUMERO	87	70	104	120	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	OGGRH, INIA, ANA, PSI, AGROURURAL, AGROIDEAS, PEAH, PEBPT, PEBLT, PEJISA, PEJCS, PEJIB, PEPP, SERFOR, SENASA
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	15	107	SE LOGRÓ SUPERAR LA META PROGRAMADA	MINAGRI	OGGRH, INIA, ANA, AGROURURAL, PEBPT, SERFOR, SENASA, SIERRA EXPORTADORA
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	1	100	EL MINCETUR VIENE APLICANDO LA NORMATIVA VIGENTE SOBRE LA MATERIA, BUSCANDO PROMOVER LA IMPORTANCIA DEL CONSUMO DE LECHE MATERNA CON HIJAS/OS	MINCETUR	Oficina de Personal
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	100	100	CREACIÓN DEL LACTARIO INSTITUCIONAL CON ACCESO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO, DOCENTE Y ESTUDIANTES. CINCO MUJERES SE ENCUENTRAN EN LACTANCIA Y LAS CINCO UTILIZAN EL LACTARIO.	MINCETUR	RRRH, CENFOTUR
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	4	9	SE OBSERVA QUE NO TODAS LAS MADRES CON LACTANCIA NO HACEN EL USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL	CULTURA	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.	Implementación del lactario institucional	Lactario implementado	ACCION	1	1	0	100	SE LOGRÓ LA IMPLEMENTACIÓN DEL LACTARIO EN LA SEDE CENTRAL DE LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ	CULTURA	BNP - Área de Personal



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	12	20	91. SE LOGRO ALCANZAR EL 91% DE LA META PROGRAMADA	DGRBHH del MINDEF - CCFFAA - EP - MSP - FAP - IGN - ENAMM - CONIDA - AEFFAA - SIMA Y FAME	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	NO SE PROGRAMA ACTIVIDADES PARA EL SEGUNDO SEMESTRE	DGRBHH MINDEF - CCFFAA - EP - FAP - MGP	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	3	5	DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE SE HAN EMITIDO 3 RESOLUCIONES DE LICENCIA POR MATERNIDAD; Y UNA TRABAJADORA HA HECHO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL.	OGA/PER	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	7	11	183 ONCE MUJERES HICIERON USO DEL SERVICIO DE LACTARIO.	MINIUS	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	20	0	2	2	10 SOLO 02 PERSONAS HAN HECHO USO DEL LACTARIO.	INPE	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 que han hecho uso del servicio de lactario institucional.	PERSONA	33	33	9	42	DE UN TOTAL DE 2.568 MUJERES, 42 HAN HECHO USO DEL LACTARIO.	SUNARP	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	950	1071	885	1071	DE LAS 1.154 MUJERES COLABORADORAS, 885 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	MINIUS	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	2056	1651	DE LAS 2.187 MUJERES COLABORADORAS, 2.056 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	INPE	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	2200	1891	2460	1891	DE LAS 2.568 MUJERES COLABORADORAS, 2.460 MUJERES SE ENCUENTRAN EN EDAD FÉRTIL.	SUNARP	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	1	1	0	1	100 SE CUENTA CON UN LACTARIO IMPLEMENTADO.	MINIUS	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	SE HA IMPLEMENTADO UN LACTARIO EN LA SEDE CENTRAL DEL INPE.	INPE	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	12	12	4	15	EXISTEN 16 LACTARIOS IMPLEMENTADOS, UBICADOS EN LIMA (05), CHICLAYO, TRUJILLO, CUSCO, ICA, AREQUIPA, AYACUCHO (03), CHINCHA, NAZCA Y PIURA.	SUNARP	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	6	4	7	4	67 ONCE PERSONAS HICIERON USO DEL LACTARIO.	MINIUS	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	2	2	10. SOLO 02 PERSONAS HAN HECHO USO DEL LACTARIO.	INPE	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	34	33	9	33	SE CONTABILIZÓ A 42 BENEFICIARIAS POR LACTARIO A NIVEL NACIONAL.	SUNARP	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	4	5	3	8	DIFUSIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DEL LACTARIO, A TRAVÉS DEL PERIÓDICO MURAL Y 06 CHARLAS DE INDUCCIÓN A LOS COLABORADORES INGRESANTES A LA INSTITUCIÓN.	MINIUS	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	4	5	DIFUSIÓN DEL LACTARIO IMPLEMENTADO EN LA SEDE CENTRAL, A FIN QUE LAS OFICINAS REGIONALES IMPLEMENTEN LACTARIOS. ASIMISMO, SE HA IMPLEMENTADO UN REGISTRO DE USUARIAS DEL SERVICIO DE LACTARIO.	INPE	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	19	8	3	11	SE REALIZARON 11 ACCIONES DE FORTALECIMIENTO EN LOS 58 16 LACTARIOS EXISTENTES EN LA SUNARP Y SUS ÓRGANOS DESCENTRALIZADOS.	SUNARP	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.	Porcentaje de mujeres con hijos/os lactantes que hacen uso del lactario institucional	Porcentaje de mujeres con hijos/os lactantes / Total de mujeres con hijos/os lactantes	PORCENTAJE	1	0,58	0,54	1,12	112. NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)	PRODUCE
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	0,05	7,05	DURANTE EL AÑO 2016 HICIERON USO DEL LACTARIO 7 MADRES TRABAJADORAS.	IMARPE (Oficina General de Administración / Área Funcional de Recursos Humanos)	PRODUCE
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 hijos/os lactantes que hacen uso del lactario institucional	Porcentaje de mujeres con hijos/os lactantes que hacen uso del lactario institucional	PORCENTAJE	1	0,77	0,5	0,54	EN EL SECTOR 44 MUJERES HACEN USO DE LOS LACTARIOS INSTITUCIONALES. EL TOTAL DE MUJERES CON HIJOS LACTANTES SON 81. EN EL FONDO MIVIVIENDA UNA SERVIDORA HACE USO DEL LACTARIO. EN COFOPRI, 16 SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO. EN SEDAPAL, 03 SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO. EN EL MVCS, 19 SERVIDORAS HACEN USO DEL LACTARIO.	NINGUNO	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.	Participación en las reuniones de trabajo organizadas por los sectores correspondientes.	Nº de reuniones	REUNIONES	2	1	1	2	EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS MECANISMOS E INSTANCIAS ENCARGADOS DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL PERIODO 2015-2016.	Dirección para Asuntos Sociales (DAS)	RREE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Otorgamiento de licencias por maternidad y paternidad al personal que lo requiera.	% de personal que accede a licencias por maternidad y paternidad	PORCENTAJE	1	1	0,5	1	SE LOGRÓ EL OTORGAMIENTO DE LAS LICENCIAS SOLICITADAS PARA QUE LOS PADRES PUEDAN ESTAR AL LADO DE SUS HIJOS LOS PRIMEROS DÍAS DE NACIDO.	Oficina General de Recursos Humanos (ORH)	RREE
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 el MINSa no registró esta actividad	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.	SE CUENTA CON PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DE SERVICIOS DE LACTARIOS EN LOS ORGANOS DESCENTRALIZADOS.	Oficina General de Gestión 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.	Implementar servicios que garanticen el ejercicio pleno de los derechos de las trabajadoras en edad fértil.	Número de lactarios implementados.	LACTARIO	1	1	1	1	100	EL LACTARIO INSTITUCIONAL SE MANTUVO OPERATIVO DURANTE TODO EL AÑO 2016, AL SERVICIO DE LAS MADRES TRABAJADORAS DEL MITPE CON HIJAS/OS LACTANTES.	OGRH	MITPE
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	8	6	14	78	SE HA BENEFICIADO A 14 MADRES TRABAJADORAS DEL MITPE, CON HIJAS/OS LACTANTES, HACIENDO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL, CIFRA QUE REPRESENTA EL 78% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	OGRH	MITPE
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	1	100	LA DIRIGEPER PNP HA IMPLEMENTADO UN LACTARIO EN EL COMPLEJO POLICIAL "OSÉ LUINA BENITES" EN EL RIMAC, A EFECTOS DE QUE HARÁN USO EL PERSONAL FEMENINO QUE SE ENCUENTRAN PRESTANDO SERVICIOS EN LAS UNIDADES PNP UBICADAS EN EL CITADO COMPLEJO POLICIAL.	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIRIGEPER)-PNP	MININTER
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	SE CUENTA CON UNA PROPUESTA DE PROYECTO DE UN LACTARIO INSTITUCIONAL, PERO A LA FECHA NO SE HA IMPLEMENTADO.	MIGRACIONES	MININTER
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	1	1	100	I SEMESTRE: SEDE CENTRAL: EL 42% DE MUJERES CON HIJAS/OS LACTANTES HICIERON USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL. CUNA MÁS: UN TOTAL DE 2 MADRES SERVIDORAS HICIERON USO DEL LACTARIO. GALI WARMA: 1 SERVIDORA CON HIJA LACTANTE HIZO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA. JUNTOS: LAS MUJERES EN PERIODO DE LACTANCIA DE LAS UNIDADES TERRITORIALES: HUANGAVELICA (7 MUJERES), LA LIBERTAD (2 MUJERES) Y AYACUCHO, ASÍ COMO DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA (2 MUJERES), CONTARON CON LACTARIOS DEBIDAMENTE IMPLEMENTADOS PARA SU USO. FONCODES: NO APLICA, CONSIDERANDO QUE NO SE REGISTRARON MADRES CON BEBÉS PARA HACER USO DEL LACTARIO. AL RESPECTO, CABE SEÑALAR QUE EL LACTARIO QUE EXISTE ES GESTIONADO POR LA SEDE CENTRAL DEL MIDIS Y SE HA INVITADO AL PERSONAL DEL PROGRAMA PARA SU USO. PENSIÓN 65: EL PERSONAL DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA USÓ EL LACTARIO DE LA SEDE CENTRAL DEL MIDIS - HASTA MAYO DE 2016, LO UTILIZARON 2 SERVIDORAS QUE SE ENCONTRABAN EN PERIODO DE LACTANCIA HASTA ESE MOMENTO. II SEMESTRE: SEDE CENTRAL: EL 100% DE MUJERES CON HIJAS/OS LACTANTES HICIERON USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL. CUNA MÁS: NO SE TUVO MADRES LACTANTES EN LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA, PERO LAS MADRES LACTANTES DE LAS UNIDADES TERRITORIALES QUE REALIZARON CUALQUIER TRÁMITE PUDIERON HACER USO DEL LACTARIO. GALI WARMA: SE TIENE UN LACTARIO IMPLEMENTADO ADECUADAMENTE. JUNTOS: MUJERES TRABAJADORAS EN ETAPA DE LACTANCIA USARON LOS LACTARIOS DEBIDAMENTE IMPLEMENTADOS EN 9 DE LAS UNIDADES TERRITORIALES: HUANGAVELICA (7 MUJERES), LA LIBERTAD (2 MUJERES) Y AYACUCHO, ASÍ	Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutorias del MIDIS	MIDIS



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	1	1	100	SE HA IMPLEMENTADO Y SE ENCUENTRA DISPONIBLE EL LACTARIO INSTITUCIONAL EN LA SEDE PRINCIPAL.	EL AREA ENCARGADO INDICA QUE NO CUENTA CON SUFICIENTES RECURSOS PRESUPUESTARIOS PARA QUE SE INICIE LA IMPLEMENTACION DEL LACTARIO.	OSCE Oficina de Administración	MEF	
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	3	0	4	4	133	LA CONSECUCIÓN DE UN RESULTADO MAYOR AL PREVISTO ESTUVO RELACIONADA A LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE NUEVOS CENTROS DE SERVICIOS AL CONTRIBUYENTE.		SUNAT Intendencia Nacional de Recursos Humanos	MEF	
3	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	0,5	0,5	100	"SE LOGRO ATENDER A 07 TRABAJADORAS MADRES EN PERIODO DE LACTANCIA MATERNA DURANTE EL PERIODO 2016, INCLUYENDO A LAS TRABAJADORAS DE LOS PROGRAMAS VIDA DIGNA, YACHAY Y EL PNCVPS. FACILITADORES: DECRETO SUPREMO QUE DESARROLLA LA LEY Nº 29896 - LEY QUE ESTABLECE LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO Y DEL SECTOR PRIVADO PROMOVIENDO LA LACTANCIA MATERNA. LA SEDE CENTRAL DEL MIMP CUENTA CON INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO ADECUADOS PARA BRINDAR EL SERVICIO A LAS MADRES LACTANTES."	"EL DECRETO SUPREMO QUE DESARROLLA LA LEY Nº 29896, OBLIGA A QUE CADA DEPENDENCIA QUE TENGA MAS DE 20 MUJERES EN EDAD FÉRTIL, DEBA IMPLEMENTAR EL SERVICIO DE LACTARIO EN SUS INSTALACIONES; DISPOSICIÓN QUE NO CUMPLEN LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADOPCIONES, PROGRAMAS YACHAY Y VIDA DIGNA. EN ALGUNOS CASOS LOS JEFS DE ÁREA NO BRINDAN LAS FACILIDADES A LAS TRABAJADORAS EN PERIODO DE LACTANCIA PARA HACER USO DEL LACTARIO. LIMITANTES: EL EXIGUO PRESUPUESTO DIFICULTA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS LACTARIOS EN LAS SEDES ANTERIORMENTE MENCIONADAS."	"INFORMAR Y SENSIBILIZAR A LAS ÁREAS RESPONSABLES DEL PRESUPUESTO PARA EL EFECTIVO CUMPLIMIENTO DE LA NORMA. PARA EL EJERCICIO 2017, SE INCLUYÓ EN EL CUADRO DE NECESIDADES LA IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS. FORMULAR E IMPLEMENTAR UNA DIRECTIVA DE CREACIÓN Y ADECUADO USO DEL LACTARIO EL CONCORDANCIA CON LA LEY 29896. SENSIBILIZAR A LOS JEFS DE ÁREA, A CERCA DE LA IMPORTANCIA DEL CONSUMO DE LA LECHE MATERNA EN NIÑOS MENORES DE 02 AÑOS, PARA PDER INCREMENTAR LA COBERTURA.	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	0,29	0,51	85	16 PADRES TRABAJADORES DEL INABIF HAN HECHO USO DE LOS SERVICIOS DE CUIDADO DIURNO, QUE REPRESENTA LA TOTALIDAD DE LA CAPACIDAD INSTALADA. AL PRIMER SEMESTRE SE RECIBIERON 21 SOLICITUDES (5 NUEVAS SOLICITUDES) Y FUERON ATENDIDAS 16 SOLICITUDES; EN EL SEGUNDO SEMESTRE SE RECIBIERON 19 SOLICITUDES (3 NUEVAS SOLICITUDES) Y SE ATENDIERON 16 Y PARA EL TOTAL DEL AÑO 24 SOLICITUDES DE LAS QUE SE PUDO ATENDER 16 SOLICITUDES (8 NUEVAS SOLICITUDES)	SE HA REALIZADO COORDINACIONES CON LAS ÁREAS COMPETENTES PARA LA AMPLIACIÓN DEL ESPACIO FÍSICO DONDE SE ENCUENTRA EL SERVICIO DE CUIDADO DIURNO, PARA PDER INCREMENTAR LA COBERTURA. EXISTE UNA LIMITADA CAPACIDAD INSTALADA PARA LA ATENCIÓN DEL CUIDADO DIURNO INFANTIL, LO QUE NO PERMITE LA ATENCIÓN DE TODAS LAS SOLICITUDES DE ATENCIÓN.	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 IDENTIFICARON	NO SE HA IMPLEMENTADO EL LACTARIO INSTITUCIONAL PUESTO QUE LA INSTITUCIÓN CUENTA CON MENOS DE 20 MUJERES EN EDAD FÉRTIL.	CONADIS (RRHH)	MIMP	



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.3</p>	<p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.</p>	<p>Realizar acciones que garanticen el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras del MIMP</p>	<p>Porcentaje de mujeres con hijas/os lactantes que han hecho uso del lactario institucional</p>	<p>MUJER</p>	<p>1</p> <p>0,01</p> <p>0,11</p> <p>0,11</p>	<p>11</p> <p>SE HA LOGRADO QUE DOS MADRES QUE LABORAN EN EL PROGRAMA ACUDAN AL LACTARIO DE LA SEDE DEL INABIF, TODA VEZ QUE PRESTAN SERVICIOS EN LA LÍNEA 100, CUYAS OFICINAS ESTÁN UBICADAS EN LAS INSTALACIONES DEL INABIF (PUEBLO LIBRE), DE UN TOTAL DE 18 MADRES EN ESTAPA LACTANTE.</p>	<p>LIMITADA INFORMACIÓN SOBRE EL USO DEL LACTARIO DEL MIMP PARA LAS TRABAJADORAS DE LA SEDE CENTRAL DEL PNCVFS</p>	<p>INCREMENTAR LA DIFUSIÓN DEL SERVICIO E LACTARIO DEL MIMP, PARA QUE LAS MADRES DE LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA QUE ESTÁN EN ETAPA DE LACTANTE ACUDAN AL LACTARIO DE LA SEDE PRINCIPAL DEL MIMP.</p>	<p>PNCVFS (UA-SURH)</p> <p>MIMP</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.3</p>	<p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.</p>	<p>Desarrollar acciones para promover el uso del lenguaje inclusivo</p>	<p>Número de normas y documentos de política y de gestión, aprobados y publicados con lenguaje inclusivo</p>	<p>NUMERO</p>	<p>10</p> <p>4</p> <p>4</p>	<p>40</p> <p>SE CONTINUARÁ CON EL SEGUIMIENTO EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LOS DOCUMENTOS Y COMUNICACIÓN OFICIAL DEL SECTOR</p>	<p>SE CUENTA CON UNA PROPUESTA NORMATIVA DE RANGO MINISTERIAL CON LA FINALIDAD QUE SE ADOPTÉ LA GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO "SI NO ME NOMBRAS NO EXISTO" EN TODAS LAS ENTIDADES PÚBLICAS</p>	<p>DGTEG</p> <p>MIMP</p>	
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.3</p>	<p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.</p>	<p>Para el periodo 2016 la PCM no registró esta actividad</p>	<p>Personal femenino que hace uso del lactario institucional.</p>	<p>BENEFICIARIO</p>	<p>10</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p>	<p>10</p> <p>SOLO SE CUENTA CON UNA (01) USUARIA QUE HIZO USO DEL LACTARIO DURANTE EL AÑO 2016.</p>	<p>EXISTEN MADRES QUE POR TEMAS DE SALUD NO PRODUCEN LECHE Y HAY MADRES QUE REALIZAN TRABAJO DE CAMPO EN ZONAS DISTANTES AL LACTARIO INSTITUCIONAL.</p>	<p>OTA / INEI</p> <p>PCM - OGPP</p>	
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.3</p>	<p>Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.</p>	<p>Implementar lactarios en sedes de la PCM</p>	<p>Lactarios implementados.</p>	<p>NUMERO</p>	<p>4</p> <p>0</p> <p>4</p>	<p>100</p> <p>SERVIR IMPLEMENTÉ DOS (02) LACTARIOS, POR SU PARTE OSITRAN REALIZÓ EL MANTENIMIENTO DE LOS DOS (02) LACTARIOS IMPLEMENTADOS, LOGRANDO QUE CUMPLAN CON LO ESTABLECIDO EN EL DS N° 009-2006-MINDES (ESPACIO NO MENOR A 10 M2, PRIVACIDAD, COMODIDAD, ACCESIBILIDAD, ETC).</p>	<p>OGAF / SERVIR OGA / OSITRAN</p> <p>PCM - OGPP</p>	<p>PCM - OGPP</p>	
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Determinar el porcentaje de mujeres y hombres en cargos de toma de decisión como medida positiva para promover el acceso de las mujeres a instancias de toma de decisión.</p>	<p>Porcentaje de mujeres en cargo de toma de decisión</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>0,5</p> <p>0,45</p> <p>0,47</p>	<p>94</p> <p>EXISTEN 36 FUNCIONARIOS VARONES Y 29 FUNCIONARIAS MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN DE LA ENTIDAD, POR LO CUAL LOS VARONES REPRESENTAN UN 55,38% DE LA TOTALIDAD DE LOS FUNCIONARIOS, Y LAS MUJERES REPRESENTAN UN 44,62% DE LA TOTALIDAD DE LOS FUNCIONARIOS.</p>	<p>Oficina de Personal</p> <p>MINCETUR</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.	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	100	47	41	88	88	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 ARCHIVÍSTICAS, DIRECCIÓN DE CONSERVACIÓN, DIRECCIÓN DE ARCHIVO COLONIAL, DIRECCIÓN DE ARCHIVO REPUBLICANO	NINGUNO	NINGUNA	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.	20	20	0	20	100	100 SE CUMPLIO CON EL 100% DE LA META PROGRAMADA			DGRRHH 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 Oficiales, Escuelas Técnicas) y Escuela Nacional de Marina Mercante (ENAMM).	Número de eventos realizados	4	0	4	4	100	100 SE CUMPLIO CON EL 100% DE LA META PROGRAMADA			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.	3	3	0	3	100	100 SE CUMPLIO CON EL 10% DE LA META PROGRAMADA			DGRRHH 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 civiles del personal femenino	N° Encuestas que midan el grado de satisfacción del personal femenino del INGEMMET, sobre el ejercicio de sus derechos políticos, económicos, sociales y culturales.	1	0	1	1	100	SE HA IMPLEMENTADO LA ENCUESTA A TRAVÉS DEL CUAL EL PERSONAL FEMENINO DE LA ENTIDAD, MANIFIESTA SU OPINIÓN SOBRE EL EJERCICIO PLENO DE SUS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN EL INGEMMET			INGEMMET/UP	MINEM



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.	0,66	0,3	0,33	0,63	95	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)
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.	Número de mujeres en cargos de toma de decisión * 100 / N° total de trabajadores en cargos de toma de decisiones.	0,13	0,07	0,06	0,13	97	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Administración / Área Funcional de Recursos Humanos)
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 que ocupan cargos de toma de decisiones.	0,28	0,27	0,27	0,27	96	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)
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.	Diffusión del información sobre el Liderazgo y Género entre todo el personal del Ministerio, de manera virtual o presencial.	1	0	1	1	100			RREE (Oficina General de Recursos Humanos (ORH))
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.	Número de mujeres en cargos de toma de decisión * 100 / N° total de trabajadores en cargos de toma de decisiones.	0,66	0,3	0,33	0,63	95	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)
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 decisiones en función al total de trabajadores/as de la entidad.	0,13	0,07	0,06	0,13	97	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Administración / Área Funcional de Recursos Humanos)
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 con cargo directivo	0,28	0,27	0,27	0,27	96	NINGUNO	NINGUNO	PRODUCE (Oficina General de Recursos Humanos)
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 que ocupan cargos de toma de decisiones	0,3	0,35	0,32	0,32	107			MVCs - FMV - COFOPRI - SBN - SENCICO - SEDAPAL - OTASS
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.	ACTIVIDAD	1	0	1	1	100			RREE (Oficina General de Recursos Humanos (ORH))





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 decisión.	Número de mujeres y hombres en cargos de toma de decisión	PERSONA	88	92	93	92	105	SE CUENTA CON 93 PERSONAS EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EL MITE, CIFRA QUE REPRESENTA EL 106% DE LA META ANUAL PROGRAMADA. LA DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO DE LOS 93 DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD SE TIENE QUE: 37 SON MUJERES Y 56 SON HOMBRES, LO CUAL SIGNIFICA QUE EL 40% 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 decisión.	Número de personal femenino en cargos directivos.	PERSONA	2	4	4	4	200	EL IGP CUENTA CON PERSONAL FEMENINO EN LOS SIGUIENTES CARGOS DIRECTIVOS: OTIDG, G&S, TESORERIA Y CONTABILIDAD = 04.	IGP - Alta Dirección	MINAM
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 al 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	Número de normas que establecen cuotas de género en cargos directivos	NORMA	1	0	0	0	0	NO SE PUEDE IMPLEMENTAR POR CUANTO CONFORME AL CUADRO DE ASIGNACIÓN DE PERSONAL (CAP) 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.	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.	Impulsar al 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 jefatura les en el Sector Interior ocupados por mujeres	PORCENTAJE	0,25	22	23	45	18000	DEL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS EXISTENTES EN LA PNP (9.519) EL 23% (2.189) SON OCUPADAS POR MUJERES	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL (DIREJEPER)-PNP	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 al 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 jefatura les ocupados por mujeres	PORCENTAJE	0,25	35	15	50	20000	EN EL SEM 9 DE LOS 27 CARGOS DIRECTIVOS FUERAN OCUPADOS PO MUJERES, SIGNIFICANDO EL 33%. EN EL SEGUNDO SEMESTRE, DE LOS 27 CARGOS DIRECTIVOS EXISTENTES, 4 SON OCUPADOS POR MUJERES LO QUE COMPRENDE EL 15% ESTOS SON: - OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL. - GERENCIA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA. - JEFATURA ZONAL DE LA LIBERTAD. - JEFATURA ZONAL DE AYACUCHO.	SUCAMEC	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 al 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 jefatura les ocupados por mujeres	PORCENTAJE	0,25	20	26	46	18400	AL II SEMESTRE 2016 LA DIRECCIÓN DE SELECCIÓN DE AUTORIDADES POLÍTICAS -DGAP-, HA DESIGNADO UN TOTAL DE 67 MUJERES PARA OCUPAR CARGOS DE AUTORIDADES POLÍTICAS A NIVEL NACIONAL QUE REPRESENTA EL 26% DE 262 PLAZAS DESIGNADAS.	ONAGI	MININTER



<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>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 jefatura les en el Sector Interior ocupados por mujeres</p>	<p>0,25</p> <p>29</p> <p>33</p> <p>62</p> <p>24800</p>	<p>SE ALCANZO EN EL SEGUNDO SEMESTRE 2016 EL 33% QUE SUPERA LA META PROGRAMADA.</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>MANTENER EL PORCENTAJE ALCANZADO EN LOS CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES EN LOS ORGANOS DEL MININTER.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (DGRH)</p>	<p>MININTER</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>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 jefatura les en el Sector Interior ocupados por mujeres</p>	<p>0,12</p> <p>0</p> <p>31</p> <p>31</p> <p>25833</p>	<p>SE HA SUPERADO LA META PROGRAMADA EN CARGOS JEFATURALES OCUPADOS POR MUJERES. NUEVE (09) DIRECCIONES SON OCUPADAS POR MUJERES DE UN TOTAL DE 29 CARGOS.</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>MIGRACIONES</p>	<p>MININTER</p>
<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>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 mujeres en cargos de toma de decisión en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.</p>	<p>0,5</p> <p>0,34</p> <p>0,32</p> <p>0,32</p>	<p>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>NINGUNO</p>	<p>II SEMESTRE: PENSIÓN 65: NO ES POSIBLE INCREMENTAR EL NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES PORQUE DEPENDE DE LOS POSTULANTES QUE SE PRESENTAN EN LA CONVOCATORIA SE EVITA LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN AMBOS SEMESTRES Y ESTÁ LIGADO SENTIDOS.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</p>	<p>MIDIS</p>



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>NO SE REGISTRO PRODUCTO O ACTIVIDAD</p>	<p>Porcentaje de hombres en cargos de toma de decisión en la Sede Central y Programas Sociales del MIDIS.</p>	<p>0,5</p>	<p>0,66</p>	<p>0,68</p>	<p>0,68</p>	<p>135</p>	<p>I SEMESTRE: SEDE CENTRAL: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN LA SEDE CENTRAL, EL 48% FUE OCUPADO POR MUJERES, FRENTE AL 52% OCUPADO POR HOMBRES. CUNA MÁS: DE 9 FUNCIONARIOS, 5 FUERON VARONES. QALI WARMA: 21 HOMBRES SE ENCONTRARON EN CARGOS DE TOMA DE DECISION, DE UN TOTAL DE 36 JEFATURAS Y 1 DIRECCION EJECUTIVA. 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. FONCODES: 86.0% DE CARGOS DE TOMA DE DECISION FUERON OCUPADOS POR VARONES. PENSIÓN 65: 29 VARONES EN LAS UNIDADES ORGÁNICAS DEL PROGRAMA OCUPARON CARGOS DE TOMA DE DECISION, LO QUE REPRESENTA UN 85.3%. II SEMESTRE: SEDE CENTRAL: DEL TOTAL DE CARGOS DE TOMA DE DECISION EN LA SEDE CENTRAL, EL 45.7% FUE OCUPADO POR HOMBRES FRENTE AL 54.3% OCUPADO POR MUJERES. CUNA MÁS: DE 9 FUNCIONARIOS, 5 FUERON VARONES. QALI WARMA: 26 HOMBRES SE ENCONTRARON EN CARGOS DE TOMA DE DECISION, DE UN TOTAL DE 36 JEFATURAS Y 1 DIRECCION EJECUTIVA. JUNTOS: DEL TOTAL DE 32 CARGOS DE TOMA DE DECISION (JEFES EN LA SEDE CENTRAL DEL PROGRAMA Y JEFES DE UNIDADES TERRITORIALES), 12 FUERON OCUPADOS POR MUJERES Y 20 POR VARONES. FONCODES: SE CONSIDERARON 38 CARGOS DE TOMA DE DECISION: 12 EN LA SEDE CENTRAL Y 26 EN UNIDADES TERRITORIALES. SE CONTÓ CON 5 MUJERES Y 33 HOMBRES TALES CARGOS. PENSIÓN 65: 28 VARONES EN LAS UNIDADES ORGÁNICAS DEL PROGRAMA OCUPARON CARGOS DE TOMA DE DECISION, LO QUE REPRESENTA UN 82.0%.</p>	<p>Oficina General de Administración o la que haga sus veces en las Unidades Ejecutoras del MIDIS</p>	<p>MIDIS</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP</p>	<p>Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres</p>	<p>0,6</p>	<p>0,62</p>	<p>0,62</p>	<p>0,62</p>	<p>104</p>	<p>"EL MIMP CUENTA CON UN TOTAL DE 56 PUESTOS DIRECTIVOS, DE LOS CUALES A DICIEMBRE DE 2016 SE TENIA QUE 35 PUESTOS ERAN OCUPADOS POR MUJERES, 20 CARGOS POR HOMBRES Y 1 CARGO SIN OCUPAR. LO QUE EN PORCENTAJE NOS DA COMO RESULTADO 62.5% DE CARGOS DE DECISION OCUPADOS POR MUJERES. FACILITADORES LAS DESIGNACIONES Y/O ENCARGATURAS SON EFECTUADAS POR DECISION UNILATERAL DE LA ALTA DIRECCION DE ACUERDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN EL MCC EN CONCORDANCIA CON LA LMEP Y D.LEG. 1057 EN LO REFERENTE A DESIGNACION DE CAS EN CARGOS DE CONFIANZA"</p>	<p>OGRH (OPTF)</p>	<p>MIMP</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP</p>	<p>Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres</p>	<p>0,3</p>	<p>0</p>	<p>0,5</p>	<p>0,5</p>	<p>167</p>	<p>50% DE LOS CARGOS DE DECISION (8 CARGOS DIRECTIVOS), SE ENCUENTRAN CUBIERTOS POR MUJERES DURANTE EL EJERCICIO 2016 (4 CARGOS DIRECTIVOS). NO SE ENCONTRARON PROBLEMAS, YA QUE LOS CARGOS DIRECTIVOS SON DE CONFIANZA.</p>	<p>INABIF (SUPH)</p>	<p>MIMP</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p> <p>2.4</p>	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p>	<p>Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP</p>	<p>Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres</p>	<p>0,3</p>	<p>0</p>	<p>0,26</p>	<p>0,31</p>	<p>105</p>	<p>DE UN TOTAL DE 19 CARGOS DE TOMA DE DECISIONES, DURANTE EL PRIMER SEMESTRE DEL 2016 SE REGISTRARON SIETE (7) CARGOS DE DECISION OCUPADOS POR MUJERES Y CINCO (5) EN EL SEGUNDO SEMESTRE. SE DEBE TENER EN CUENTA QUE LA MODALIDAD UTILIZADA ES LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS)</p>	<p>CONADIS (RRHH)</p>	<p>MIMP</p>



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	<p>Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.</p> <p>Realizar acciones que garanticen el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisión en el MIMP</p>	Porcentaje de cargos de decisión ocupados por mujeres	0,6	0,82	0,55	0,6	99	EL PNCVFS TIENE 11 CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN, DE LOS CUALES 6 SON OCUPADOS POR MUJERES	NO SE IDENTIFICARON	NO SE IDENTIFICARON	PNCVFS (UA-SURH)	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Implementación de programas focalizados en atender prioritariamente a productoras agrarias</p>	Número de cuentas de ahorro abiertas por productoras agrarias como resultado de actividades de promoción financiera implementada por el sector Agricultura.	1700	0	1700	1700	100	SE LOGRO SUPERAR LA META PROGRAMADA	AGRORURAL	AGRORURAL	MINAGRI	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Implementación de programas focalizados en atender prioritariamente a productoras agrarias</p>	Número de mujeres que cuentan con pólizas de micro seguros	1700	0	1700	1700	100	SE LOGRO SUPERAR LA META PROGRAMADA	AGRORURAL	AGRORURAL	MINAGRI	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de atenciones en Defensa Pública Penal - Código Procesal Penal (Antiguo Código CPP).	27450	32098	26683	58781	214	SE ATENDIÓ 58.781 CONSULTAS EN DEFENSA PENAL EN EL MARCO DEL CÓDIGO PROCESAL PENAL - CPP (ANTIGUO CÓDIGO).	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de patrocinios en Defensa Pública Penal - Código Procesal Penal (Antiguo Código CPP).	13440	9415	8099	17514	130	SE BRINDÓ 17.514 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.	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de atenciones en Defensa Pública en Asistencia legal (Familia, Civil, Laboral).	320206	187913	167258	355171	111	SE ATENDIÓ 355.171 CONSULTAS EN ASISTENCIA LEGAL (FAMILIA, CIVIL, LABORAL)	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de patrocinios en Defensa Pública en Asistencia legal (Familia, Civil, Laboral).	50795	31650	24314	55964	110	SE BRINDÓ 55.964 PATROCINIOS EN ASISTENCIA LEGAL GRATUITA EN MATERIA DE FAMILIA, CIVIL Y LABORAL, A PERSONAS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD.	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de atenciones en Defensa Pública Penal en Nuevo Código Procesal Penal NCPP.	259223	165651	159897	325548	126	SE ATENDIÓ 325.548 CONSULTAS EN DEFENSA PENAL EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL NCPP.	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de patrocinios en Defensa Pública Penal en Nuevo Código Procesal Penal NCPP.	171804	87361	75310	162671	95	SE BRINDÓ 162.671 PATROCINIOS EN DEFENSA PENAL EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL PENAL NCPP. CORRESPONDIENDO 15.646 A MUJERES Y 147.025 A HOMBRES, A NIVEL NACIONAL.	MINIUS	MINIUS		
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.5	<p>Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.</p> <p>Brindar atenciones legales gratuitas a nivel nacional, a través del servicio de defensa pública y conciliación extrajudicial.</p>	Número de procedimientos iniciados y concluidos (conciliación extrajudicial).	20813	11908	9892	21800	105	SE INICIÓ 21.800 PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN GRATUITO.	MINIUS	MINIUS		



IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	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).	PROCEDEMIENTOS	19870	10609	9416	20025	101 SE CONCLUYÓ 20,025 PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS.	MINIUS	*MINIUS
2	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	42728	95050	SE ATENDIERON 95,050 CONSULTAS EN CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL.	MINIUS	MINIUS
2	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 atención de consultas en arbitraje.	ATENCION	2040	1031	1020	2051	101 SE ATENDIERON 2,051 CONSULTAS EN ARBITRAJE.	MINIUS	MINIUS
2	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.	PERSONA	9948,2	18990	5668	24658	SE HA LOGRADO BENEFICIAR A 24,658 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 248% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	Programa "Trabaja Perú"	MTPE
2	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 Programa "Jóvenes Productivos".	Número de mujeres jóvenes capacitadas a través de los servicios del Programa "Jóvenes Productivos".	PERSONA	4706	975	359	1334	DENTRO DE LAS OBSERVACIONES Y DIFICULTADES DEL PROGRAMA "JÓVENES PRODUCTIVOS" SE TIENEN: QUE, LA RESTRICCIÓN EN LA OFERTA FORMATIVA DE CAPACITACIÓN DE ALGUNOS CURSOS, SE ENCUENTRAN DIRIGIDOS SOLO A HOMBRES, DEBIDO A LA DEMANDA LABORAL IDENTIFICADA POR LOS VINCULADORES EMPRESARIALES, ESTA DETERMINADA POR OCUPACIONES DE SEXO MASCULINO, AUN ASÍ EL PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LAS MUJERES JÓVENES ES DEL 60% DEL TOTAL DE BENEFICIARIOS.	Programa "Jóvenes Productivos"	MTPE



