



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO

DECRETO SUPREMO N° 027-2007-PCM y sus modificatorias

1. Título: “Informe anual de avance en materia de la Política Nacional de Igualdad entre Hombres y Mujeres para el 2017, por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables”.

2. Presentación de los funcionarios responsables:

2.1. Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace

FUNCIONARIA/O RESPONSABLE					
ENTIDAD	NOMBRE	CARGO	ORGANO	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO
MIMP	Karen Suarez Ramírez	Directora General de la DGIGND	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación – DGIGND	ksuarez@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 2017, 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”.

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

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

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 2017 de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento - PNOC tiene por finalidad realizar una evaluación de desempeño a las entidades ejecutoras, mostrándose los aportes y logros alcanzados, así como los factores que incidieron favorable o desfavorablemente en los resultados obtenidos. La evaluación se ha elaborado sobre la base de la información presentada por 16 entidades informantes, hasta el lunes 05 de febrero de 2018, en el Sistema Nacional de Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento – SNPNO.

3. Presentación de las entidades involucradas:**3.1. Cuadro reporte de funcionario responsable y enlace por entidad ejecutora**

Nº	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
1	MEF	Oficina General de Planificación y Presupuesto	Marina Taboada Timaná	6135555 anexo 2203	mtaboada@osce.gob.pe
		Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión	Doris Higa Yogui	6343300 anexo 50185	dhiga@sunat.gob.pe
2	MIDIS	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Luis Humberto Ñañez Aldaz	631-8000 Anexo 1541	lnanez@midis.gob.pe
3	MIMP	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación	Grecia Rojas Ortiz	6261600 Anexo 8022	grojas@mimp.gob.pe
4	MINAM	Secretario General OEFA	Miriam Alegría Zevallos	2049900	malegría@oefa.gob.pe
		Secretario General IGP	Edson Delgado Rodríguez	317-2300	edelgado@igp.gob.pe
5	MINCETUR	Director General Oficina General de Planificación, Presupuesto y Desarrollo	Javier Masías Astengo	5136100 Anexo 1101	jmasias@mincetur.gob.pe
6	MINDEF	Dirección de Política y Planeamiento Estratégico para la Defensa	Ernesto Castillo Fuerman	209-8530 Anexo 4218	ecastillo@mindef.gob.pe
7	MINEDU	Oficina de Planificación y Presupuesto	Norma Ayzaguirre Rojas	6155800 Anexo 26692	neyzaguirre@minedu.gob.pe
8	MINEM		Alejandro Requena Calderón	4111100 Anexo 1542	arequena@minem.gob.pe
9	MININTER	Dirección General de Planificación y	Francisco Carbajal Zabaleta	475 9020 475 8895	fcarbajal@mininter.gob.pe



**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

Nº	REPORTE DE FUNCIONES RESPONSABLES Y ENLACE POR ENTIDAD EJECUTORA				
	MINISTERIO	OFICINAS RESPONSABLES	FUNCIONARIOS RESPONSABLES	TELEFONO DE CONTACTO	EMAIL
		Presupuesto			
10	MINJUS	Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Segundo Demetrio Montoya Mestanza	204-8065	smontoya@minjus.gob.pe
11	MTC	Oficina de Planeamiento – OGPP	Javier Vega Diaz	615-7800 Anexo 3034	jvegad@mtc.gob.pe
12	MTPE	Oficina General de Planeamiento e Inversiones	José Luis Robles Razuri	630-6000 Anexos 8045	lrobles@trabajo.gob.pe
13	PCM - OGPP	Oficina General	Rosa Maribel Gómez Trujillo	219-7000, Anexo 1106	rgomez@pcm.gob.pe
14	PRODUCE ¹	Directora General de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	Carmen Condorchúa Vidal	616-2222 Anexo: 2501	ccondorchuav@produce.gob.pe
15	RREE	Director de Cooperación Internacional	Alberto Gonzales Mejía	2043051	agonzales@rree.gob.pe
		Jefe del Departamento de Cooperación Técnica y Económica	Vladimiro Beteta Vejarano	2043054	vbeteta@rree.gob.pe
		Jefe de la Oficina de Administración de Personal	Ministro Luis Germán Galindo Galecio	204-2930	lgalindo@rree.gob.pe
		Jefa de la Oficina de Servicios y Bienestar del Personal	Ministra consejera Ana Gabriela Vásquez Rivasplata	204-2913	avasquez@rree.gob.pe
16	VIVIENDA	Oficina General de Monitoreo y Evaluación del Impacto	Sandra Manrique Becerra	2117930 Anexo 1916	smanrique@vivienda.gob.pe

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

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?
1	MEF	Sin información	Si	No se puede determinar ²
2	MIDIS	Sin información	Si	No se puede determinar
3	MIMP	Sin información	Si	No se puede determinar
4	MINAM	Sin información	Si	No se puede determinar
5	MINCETUR	Sin información	Si	No se puede determinar

¹ No remitieron el informe cualitativo.² El Sistema Nacional de la Política no permite ver la fecha de presentación de los informes. Por tanto, no se puede determinar si llegó a tiempo o no la información.

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

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?
6	MINDEF	Sin información	Si	No se puede determinar
7	MINEDU	Sin información	Si	No se puede determinar
8	MINEM	Sin información	Si	No se puede determinar
9	MININTER	Sin información	Si	No se puede determinar
10	MINJUS	Sin información	Si	No se puede determinar
11	MTC	Sin información	Si	No se puede determinar
12	MTPE	Sin información	Si	No se puede determinar
13	PCM	Sin información	Si	No se puede determinar
14	PRODUCE	Sin información	Si	No se puede determinar
15	RREE	Sin información	Si	No se puede determinar
16	VIVIENDA	Sin información	Si	No se puede determinar

4. Análisis descriptivo:**4.1. Resumen del resultado de la evaluación de las metas programadas por el Ministerio Supervisor, según el nivel de cumplimiento.**

NIVEL DE ALCANCE	Nº	%
Metas Superadas (>100%)	31	33,7%
Metas Alcanzadas (=100%)	28	30,4%
Metas No Alcanzadas (>0% y <100%)	24	26,1%
Metas No Ejecutadas (=0%)	9	9,8%
TOTAL	92	100,0%

El 2017 se evaluó 92 indicadores correspondientes a 16 Sectores. Del reporte se puede señalar que 31 indicadores han superado la meta programada, lo que representa el 34%; 28 indicadores llegaron al 100% de la meta programada, lo que representa el 30%; 24 indicadores no lograron alcanzar la meta programada, lo que representa el 26%; y 9 indicadores no lograron ser ejecutados, lo que representa el 10% del total de metas programadas.

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

**PERÚ****Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación**“Año del Buen Servicio al Ciudadano”**

De las 18 entidades³ que se encuentran en el Sistema de Políticas Nacionales, 16 entidades presentaron sus informes de avance anual 2017, y 2 Sectores (MINSA y CULTURA) no presentaron dichos informes. A continuación, se describe la evaluación de los indicadores ejecutados de los 96 indicadores programados en el periodo anual:

Con relación a los avances por entidad respecto al total de sus indicadores programados para el 2017, se tiene que 4 entidades (MEF, MINAM, MINEDU, y PCM) alcanzaron al 100% la meta programada, del total de sus indicadores; y 12 entidades (MIDIS, MIMP, MINCETUR, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, MVCS, PRODUCE, MRE) no lograron alcanzar la meta programada, del total de sus indicadores.

N°	Ministerio	Nivel de Cumplimiento (Metas)				TOTAL	% de metas cumplidas respecto al total de metas anuales
		Superadas (>100%)	Alcanzadas (100%)	No Alcanzadas (<100%)	No Ejecutadas (0%)		
		N°	N°	N°	N°		
1	MEF	2	0	0	0	2	100%
2	MIDIS	0	2	3	0	5	40%
3	MIMP	6	2	5	2	15	53%
4	MINAM	2	0	0	0	2	100%
5	MINCETUR	1	0	1	1	3	33%
6	MINDEF	0	1	2	0	3	33%
7	MINEDU	1	0	0	0	1	100%
8	MINEM	0	1	1	0	2	50%
9	MININTER	5	3	5	1	14	57%
10	MINJUS	5	2	2	1	10	70%
11	MTC	0	4	1	1	6	67%
12	MTPE	5	6	1	0	12	92%
13	PCM	1	0	0	0	1	100%
14	PRODUCE	1	4	2	1	8	63%
15	MRE	2	0	1	1	4	50%
16	VIVIENDA	1	0	1	2	4	25%
	Total	32	25	25	10	92	62%



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

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

Para efectos del presente informe se considerará como actividades y/o productos que aportaron al cumplimiento de los objetivos a aquellos indicadores que tuvieron mejor

³ MINCETUR, CULTURA, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, PRODUCCION, MVCS, RREE, MINSA, MTC, VIVIENDA, AMBIENTE, MIDIS, MEF, MUJER, MINEDU, PCM.



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

desempeño, es decir aquellos que alcanzaron y superaron el 100% de la ejecución de su programación sobre la alineación de metas e indicadores a los priorizados por el ente rector, por objetivo de la política.

- A. OBJETIVO 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.

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
PORCENTAJE DE MUJERES QUE ACCEDEN A UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS.	MINDEF	LAS ADMISIONES A LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ESCUELA DE MARINA MERCANTE SE REALIZAN EN EL PRIMER SEMESTRE, SITUACIÓN QUE HA PERMITIDO ALCANZAR LA META PROGRAMADA.
ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN VINCULADA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS.	MINEM	SE HA LLEVADO A CABO 02 ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, VÍA CORREO ELECTRÓNICO DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.
INFORME ANUAL DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 28983 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES".	MIMP	EL XI INFORME DE LA LIO PERMITE VISIBILIZAR EL AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO A NIVEL NACIONAL.
EN COMISIONES MIXTAS CON BRASIL Y ESPAÑA FUERON ACORDADOS DOS PROYECTOS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN EN EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES Y VISIBILIZANDO EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LAS MUJERES AFROPERUANAS.	RREE	LAS ACCIONES REALIZADAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN EN MATERIA DE GÉNERO SE REFIEREN A LOS PROGRAMAS BILATERALES CON BRASIL Y ESPAÑA, SUPERANDO LA PROGRAMACIÓN INICIAL, QUE COADYUVA A IMPLEMENTAR LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE A TRAVÉS DE ACCIONES EN LA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS DESTACÓ QUE EL ENFOQUE DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADO EN GÉNERO HAYA SIDO INCORPORADO POR EL ESTADO EN EL PROGRAMA BARRIO SEGURO, Y QUE SE ENCUENTRA EN MARCHA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS CENTROS DE EMERGENCIA MUJER, COMISARÍAS Y SISTEMAS DE SALUD. RREE DIFUNDIÓ LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES A TRAVÉS DEL INTRANET.
NÚMERO DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	PRODUCE	EN EL AÑO 2017, SE REALIZARON SEIS EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO. SANIPES ES LA ENTIDAD DEL SECTOR PRODUCCIÓN QUE HA REALIZADO LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN.
NÚMERO DE INSTANCIAS Y MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	MTPE, MIDIS, MIMP	MTPE: DE ACUERDO A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MTPE, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 004-2014-TR Y MODIFICATORIA (DECRETO SUPREMO N° 020-2017-TR), LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ES EL ÓRGANO DE LÍNEA RESPONSABLE DE FORMULAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS DESTINADAS A





PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
		<p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, ENTRE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.</p> <p>MIDIS: DE ACUERDO A LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 167-2017-MIDIS, DE FECHA 17.08.17, SE CONSTITUYÓ EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO, INTEGRADO POR REPRESENTANTES DE LOS ÓRGANOS DE APOYO Y DIRECCIONES DE LÍNEA DEL VICE MINISTERIOS DE PRESTACIONES SOCIALES Y DEL VICE MINISTERIO DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN SOCIAL.</p> <p>MIMP: MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 296-2017-MIMP, PUBLICADA EL 19 DE OCTUBRE DE 2017, DISPUSO LA CREACIÓN DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES, COMO UN MECANISMO DE COORDINACIÓN, ARTICULACIÓN Y FISCALIZACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y GESTIÓN INSTITUCIONAL, RESPONSABLE DE PROMOVER EL CIERRE DE BRECHAS DE GÉNERO Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, EN EL MARCO DE LA IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO (ARTÍCULO 1).</p>
NÚMERO DE MUJERES QUE ACCEDEN A UN PUESTO LABORAL FORMAL PROMOVIDO POR ALGUNO DE LOS SERVICIOS QUE SE BRINDA A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO DEL MTPE.	MTPE	EL AÑO 2017 SE HA LOGRADO 50,806 COLOCACIONES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL CENTRO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL EN LAS DRTPE, REPRESENTANDO LAS MUJERES EL 35.5% (18,032 COLOCACIONES) DEL TOTAL NACIONAL.
NÚMERO DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS APROBADOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN DEL SECTOR.		MEDIANTE LA RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL N° 132-2017-TR/SG DEL 27 DE DICIEMBRE DE 2017, SE APROBÓ LA DIRECTIVA GENERAL N° 001-2017-MTPE/2/15, QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y GRÁFICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, DOCUMENTO TÉCNICO QUE CONTRIBUYE A LA SUPERACIÓN DE LA INEQUIDAD Y LA EXCLUSIÓN DE GÉNERO.
NÚMERO DE PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.		MEDIANTE R.M. N° 049-2017-TR, DEL 28/03/2017, SE APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017 DEL MTPE, EN EL CUAL SE INCLUYEN, DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN, TRES (3) ACCIONES DE CAPACITACIÓN RELACIONADOS CON EL ENFOQUE DE GÉNERO, COMO SON: LENGUAJE INCLUSIVO, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, CON LO CUAL SE HA CUMPLIDO LA META ANUAL PROGRAMADA.
N° DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS APROBADOS CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE		MEDIANTE RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 005-2017-MTPE/2 DEL 4 DE DICIEMBRE DE 2017, SE APROBÓ LA “GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO - TRABAJA SIN ACOSO”, DIRIGIDO A EMPLEADORES/AS, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, EN EL CUAL SE ESTABLECEN LAS PAUTAS PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y SANCIONAR EFICAZMENTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO PÚBLICO Y PRIVADO, FACILITANDO CON ELLO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE ESTA MATERIA.



Con relación al objetivo 2.1., 14 indicadores aportaron al cumplimiento de los objetivos propuestos por el sector, de un total de 16 indicadores programados para este año, dichos indicadores corresponden a MINEM, MINDEF, MIMP, RREE, PRODUCE y MTPE.



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

B. OBJETIVO 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.

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	MINJUS, MIMP	ESTA ACCIÓN HA PERMITIDO MAYOR ACCESO, A LA CIUDADANÍA, AL APLICATIVO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, A TRAVÉS DE LAS PÁGINAS WEB DE LAS ENTIDADES REPORTANTES, OBTENIÉNDOSE CONCIENTIZAR RESPECTO A LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS. ASÍ COMO PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, FOMENTANDO UN COMPORTAMIENTO EQUITATIVO ENTRE HOMBRE Y MUJERES Y GARANTIZANDO UNA IGUALDAD DE DERECHOS.
CASOS ATENDIDOS DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.	MINJUS, MIMP	LA ATENCIÓN OPORTUNA A LAS VÍCTIMAS A TRAVÉS DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES Y ESPECIALIDADES DE CADA ENTIDAD DEPORTANTE HA CONTRIBUIDO A GARANTIZAR LA PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA.
IMPLEMENTAR NORMATIVA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29409 -LICENCIA DE PATERNIDAD.	PRODUCE	LA ENTIDAD GARANTIZA EL EJERCICIO DEL DERECHO A LAS LICENCIAS POR PATERNIDAD DE SUS TRABAJADORES.
ACCIONES DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO AL INTERIOR DE LA ENTIDAD Y CON SU POBLACIÓN OBJETIVO.	MTPE, MTC	MTPE REALIZÓ CINCO (5) EVENTOS DE CAPACITACIÓN ORIENTADOS A LA PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, CUYA POBLACIÓN BENEFICARIA FUERON FUNCIONARIOS/AS Y SERVIDORES/AS DE ENTIDADES DEL ESTADO EN LA CIUDAD DE LIMA Y EN REGIONES. MTC REALIZÓ ACCIONES DE CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS AL PERSONAL DE LA ENTIDAD. ASIMISMO EJECUTÓ ACTIVIDADES PARA LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Con relación al objetivo 2.2., 13 indicadores aportaron al cumplimiento de los objetivos propuestos por el sector, de un total de 28 indicadores programados para este año, dichos indicadores corresponden a MINJUS, MIMP, PRODUCE, RREE y MTPE.



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

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA	MINJUS, MIMP, MIDIS	MIDIS REALIZÓ EL CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES CON INFORMACIÓN DE LA PLANILLA DE



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
ENTIDAD PÚBLICA		REMUNERACIONES AL MES DE DICIEMBRE. MINJUS REALIZÓ EL CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SÓLO PARA EL PERSONAL DEL RÉGIMEN LABORAL CAS (D.L.1057), CONSIDERANDO EN NIVEL DE LAS FUNCIONES A SU CARGO. EL MIMP – CONADIS REALIZÓ EL CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO, TENIENDO COMO BASE LA REMUNERACIÓN PROMEDIO DE MUJERES Y HOMBRES. MIENTRAS QUE EN EL MIMP SE VIENE IMPLEMENTANDO EN EL MARCO DEL D.S. 068-2017-PCM, LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE DESIGUALDAD SALARIAL EN EL ESTADO. EL REFERIDO D.S. ESTABLECE LA OBLIGACIÓN A SERVIR DE ELABORAR Y APROBAR EL INSTRUCTIVO DE LA METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA SALARIAL EN INSTITUCIONES PÚBLICAS. SE CONTARÁ CON INFORMACIÓN PRECISA PARA EL DIAGNÓSTICO Y EL CÁLCULO DE LA BRECHA SALARIAL.
DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 0096-2016-JUS.	MINJUS	REALIZÓ EL INFORME Nº 015-JUS/DGDH-MGF "DIAGNOSTICO SOBRE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LA TEMÁTICA PARA EL PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS", QUE SIRVIÓ DE INSUMO PARA EL PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS.
IMPLEMENTAR Y MANTENER ACTUALIZADO EL SERVICIO DE LACTARIO INSTITUCIONAL.	PRODUCE, MTPE	AMBAS ENTIDADES CUENTAN CON UN LACTARIO INSTITUCIONAL IMPLEMENTADO Y QUE SE ENCUENTRA EN FUNCIONAMIENTO.
INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	MIMP, MIDIS	MIDIS CONSTITUYÓ EL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MIDIS, A TRAVÉS DE LA R.M. Nº 167-2017-MIDIS, DE FECHA 17.08.17, A CARGO DE LA SG. MIMP CREA LA COMISION SECTORIAL PARA LA IGUALDAD DE GENERO DEL MINISTERIO, A TRAVES DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 296-2017-MIMP, 18.10.17.



Con relación al objetivo 2.3., 16 indicadores aportaron al cumplimiento de los objetivos propuestos por el sector, de un total de 23 indicadores programados para este año, dichos indicadores corresponden a MINJUS, MIMP, MIDIS, PRODUCE, MTPE, y MINAM.

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

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
CARGOS DE TOMA DE DECISION OCUPADAS POR MUJERES.	MINCETUR MINJUS, PRODUCE,	LAS ENTIDADES CUMPLIERON SUS METAS PROGRAMADAS PARA EL PERIODO ANUAL 2017. 12 ENTIDADES SE ALINEARON AL INDICADOR PROPUESTO POR EL



PERÚ

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables

Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

PRODUCTO / ACTIVIDAD PRIORITARIA	ENTIDAD EJECUTORA	COMENTARIO
	VIVIENDA, RREE, MTPE, MINAM, MININTER, MEF, MIMP, MINEDU, PCM.	ENTE RECTOR. ESTAS ENTIDADES SE ENCUENTRAN SENSIBILIZADAS DE LA NECESIDAD DE SEGUIR PROMOVRIENDO MEJORES OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES EN ESPACIOS DE TOMA DE DECISIONES. SIN EMBARGO, LAS METAS PROGRAMADAS AÚN ESTAN POR DEBAJO DE POR LO MENOS EL 30% DE LA CUOTA.

Con relación al objetivo 2.4., 19 indicadores aportaron al cumplimiento de los objetivos propuestos por el sector, de un total de 25 indicadores programados para este año, dichos indicadores corresponden a MINCETUR, MINCETUR MINJUS, PRODUCE, VIVIENDA, RREE, MTPE, MINAM, MININTER, MEF, MIMP, MINEDU, y PCM.

4.3.2. Principales productos y/o actividades prioritarias que NO APORTARON e IMPIDIERON al cumplimiento de los objetivos

La inejecución o ejecución parcial de las metas programadas por las entidades del Estado no aportaron favorablemente e impidieron el cumplimiento de los objetivos priorizados como ente rector, durante el periodo anual 2017.

33 indicadores no aportaron e impidieron el cumplimiento de los objetivos priorizados por el ente rector; 9 (9,8%) indicadores no fueron ejecutados y 24 (26,1%) actividades se ejecutaron de manera parcial.

Objetivo	0%		Menos de 100%		100%		Más de 100%		TOTAL
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1	1	1,1%	1	1,1%	12	13,0%	2	2,2%	16
2.2	3	3,3%	12	13,0%	5	5,4%	8	8,7%	28
2.3	5	5,4%	5	5,4%	10	10,9%	3	3,3%	23
2.4	0	0,0%	6	6,5%	1	1,1%	18	19,6%	25
Total	9	9,8%	24	26,1%	28	30,4%	31	33,7%	92



5. Análisis cognoscitivo:

5.1. Breve análisis sobre los resultados alcanzados por el conjunto de productos y actividades prioritarias programadas por las Entidades Ejecutoras orientadas al cumplimiento de las Políticas Nacionales.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Del total de las 96 metas programadas por los sectores, para el periodo anual 2017, se ha identificado 31 indicadores que ha superado la meta programada, lo que representa el 34%; 28 indicadores que llegaron al 100% de la meta programada, lo que representa el 30%; 24 indicadores que no lograron alcanzar la meta programada, lo que representa el 26%; y 9 indicadores que no lograron ser ejecutados, lo que representa el 10% del total de metas programadas.

A continuación, se resaltan algunos productos y/o actividades prioritarias ejecutadas en cumplimiento de las Políticas Nacionales en materia de igualdad de género.

Con relación al objetivo 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”; el producto y/o actividad priorizado por el ente rector sobre: “Informe anual de avances en el cumplimiento de la Ley Nro. 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres”, da cuenta, como todos los años, de la implementación de metas e indicadores previstos en el PLANIG 2012-2017, logrando un alcance de 100% el 2016 con la presentación del X Informe anual de avances en cumplimiento de dicha Ley.

En dicho documento se identifica, entre otros avances, el compromiso de las entidades para promover la igualdad de género, con la aprobación de normas y la implementación de políticas. Asimismo, incorporan cursos, programas de formación o capacitación vinculados al tema de género.

La brecha salarial constituye uno de los mayores obstáculos para la autonomía económica de las mujeres, la superación de la pobreza y la desigualdad. Mientras que las mujeres son las principales víctimas de los diferentes tipos de violencia, por lo cual este tema no deja de concitar la prioritaria atención por parte del Estado cada año.



La participación de mujeres y hombres en cargos de toma de decisión al interior de las entidades no registra un avance significativo en lo que se refiere a la aprobación de normas. Sin embargo, del reporte 2016 correspondiente el X Informe de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se cuenta con 10 sectores (CULTURA, MIMP, MINJUS, MTPE, MINCETUR, MEF, MIDIS, MINEM, PRODUCE, y VIVIENDA), que superaron el 30% de mujeres en cargo de decisión, y 5 sectores (MINAM, MININTER, MRE, MTC, y MINAGRI), que no han logrado superar el 30%.

Con relación al objetivo 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”; los productos y/o actividades priorizadas por el ente rector sobre: “Número de acciones ejecutadas para difundir el toxímetro como herramienta de prevención contra la violencia de género”, “Número de denuncias atendidas por violencia familiar, sexual y otras modalidades de



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

violencia basada en género”, “Número de niñas/os en situación de calle”, las entidades que se alinearon a estos indicadores son: MINJUS, MIMP, MINDEF, MININTER, MIDIS, MTC, PRODUCE, VIVIENDA, y MINSA.

El desempeño de los indicadores priorizados muestra que 8 indicadores alcanzaron más del 100% de la meta programada, 12 indicadores alcanzaron el 100% de la meta programada, 5 indicadores alcanzaron menos del 100% de la meta programada, y 3 indicadores no lograron ejecutarse. Sin embargo, respecto al toxímetro ha contribuido significativamente a brindar mayor acceso, a la ciudadanía, como herramienta de prevención contra la violencia de género, obteniéndose concientizar respecto a la adopción de valores, prácticas y promoviendo la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres, fomentando un comportamiento equitativo y garantizando una igualdad de derechos.

En relación con la atención de casos a las víctimas por violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia basada en género, descritos en el numeral 4 se ha contribuido a garantizar la protección, recuperación y acceso a la justicia.

Con relación al objetivo 2.3. “Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres”; los productos y/o actividades priorizadas por el ente rector sobre: “Número de instancias o mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género”, y “Porcentaje de brecha salarial entre hombres y mujeres en la entidad pública” las entidades que se alinearon a estos indicadores son MTPE, MIDIS, MINCETUR, MINJUS, y MIMP. De los cuales, solo 03 indicadores alcanzaron más del 100% de la meta programada, 10 indicadores alcanzaron el 100% de la meta programada, y 5 indicadores no se ejecutaron.

En relación con la brecha salarial, las diferentes formas de medición básica que optaron las entidades, en el numeral 4, nos advierten de la complejidad de su medición. El MIMP, a través de la Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación, ha promovido la aprobación del Decreto Supremo Nro. 068-2017-PCM que dispone la elaboración de un instrumento para el diagnóstico y de la metodología para medir la brecha salarial. Asimismo, la Dirección de Promoción y Protección de la Autonomía Económica de las Mujeres - DPDAEM, viene promoviendo las coordinaciones con SERVIR de acuerdo con las disposiciones de la referida norma, quien además será la encargada de brindar asistencia técnica a las entidades.



Con relación al objetivo 2.4. “Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública”; el producto y/o actividad priorizada por el ente rector es sobre: “Porcentaje de mujeres en cargos directivos” a dicho indicador se alinearon MINCETUR MINJUS, PRODUCE, VIVIENDA, RREE, MTPE, MINAM, MININTER, MEF, MIMP, MINEDU, y PCM



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

De 16 entidades que programaron metas e indicadores respecto de la Política Nacional de Obligatorio Cumplimiento en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres, 12 entidades adoptaron el indicador priorizado, por el ente rector. A través de cuyos reportes nos muestran la composición de cargos directivos ocupados por mujeres. Sin embargo, se requiere de medidas que al menos el 30% de cargos de decisión sean ocupados por mujeres. No obstante, este indicador además de haber logrado sensibilizar a los representantes de las entidades, visibiliza las condiciones de desventaja en las que se encuentran las mujeres en relación con los hombres.

5.2. Análisis de los principales factores o acciones generales ejecutadas por el Ministerio Supervisor y las Entidades Ejecutoras que hayan aportado o impedido la consecución de cada objetivo de la política, independientemente de los productos o actividades prioritarias ejecutadas.

Desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se ha promovido reuniones de coordinación con algunas entidades ejecutoras para la priorización de sus acciones y la orientación para su ejecución. Sin embargo, aún sigue siendo insuficiente las coordinaciones de asistencia técnica de la entidad supervisora a las entidades ejecutoras de manera que orienten sus intervenciones a los indicadores priorizados por el ente rector.

El análisis y medición de metas e indicadores diferentes a los priorizados por el ente rector distraen el cumplimiento de los objetivos de la política en materia de igualdad entre hombres y mujeres.



Las acciones de asistencia técnica realizadas por el ente rector fueron las vinculadas a la creación de mecanismos para la igualdad de género conforme lo prevé el D.S. N° 005-2017- MIMP. Asimismo, se ha elaborado documentos informativos y de difusión del proceso de elaboración del diagnóstico de desigualdad salarial en el Estado, de acuerdo con lo establecido en el D. S. N° 068-2017-PCM y la guía metodológica. De la misma manera, se ha elaborado un plan de asistencia técnica para entidades del Estado, en el marco del cumplimiento de la referida norma, el mismo que se encuentra en implementación, bajo la responsabilidad de la DPDAEM/DGIGND/MIMP.

5.3. Identificación de las falencias y desventajas identificadas por el Ministerio Supervisor durante todo el proceso de formulación y ejecución de metas, indicadores, productos y actividades prioritarias orientadas al cumplimiento de las Políticas Nacionales.

La adecuación, tanto del ente rector como el de los ejecutores, a las nuevas disposiciones del Sistema Nacional de Cumplimiento (SISPNAC), respecto al uso del sistema ha generado ciertas dificultades para el acceso a los informes de avance. Esto ha generado atención permanente a la comunicación de las entidades ejecutoras pudiendo identificar



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

las fallas del sistema, en ocasiones, que luego de las coordinaciones con el responsable de la PCM fueron subsanadas.

La revisión de los informes, el levantamiento de observaciones y la aprobación de estos en el sistema no cuenta con un plazo definido. Por tanto, el ente rector, programó revisar los informes hasta el 1 de febrero (6 informes revisados). El resto de los informes de las entidades ejecutoras fueron ingresados al sistema, posterior a esta fecha. Siendo aprobados por el ente rector, sin previamente haber sido revisados, debido a que el sistema por defecto arrojará la información para la evaluación, solo si éstos se aprueban.

El fenómeno costero ha provocado ciertas desventajas en la ejecución de indicadores, principalmente lo relacionado a atención de casos por violencia familiar, sexual y otras modalidades de violencia de género efectuados por los CEM.

La falta de presupuesto y el personal especializado, en las entidades ejecutoras, para la formulación y ejecución de las metas e indicadores en cumplimiento de las políticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, continúa repercutiendo en desventaja al logro de los objetivos.

El registro de informes, de las entidades ejecutoras, fuera de plazo repercute en la elaboración del informe como supervisor en poco tiempo lo que genera un incremento de horas de trabajo de la responsable de la elaboración del Informe.

En la estructura del informe anual se solicita consignar la fecha de presentación de los informes, no siendo posible consignar esta información porque el sistema no registra la fecha de ingreso de dichos informes.

6. Conclusiones Análisis normativo

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.



Del total de las 96 metas anuales programadas por los sectores, al periodo anual 2017, se ha identificado 31 indicadores que ha superado la meta programada, lo que representa el 34%; 28 indicadores que llegaron al 100% de la meta programada, lo que representa el 30%; 24 indicadores que no lograron alcanzar la meta programada, lo que representa el 26%; y 9 indicadores que no lograron ser ejecutados, lo que representa el 10% del total de metas programadas.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

12 entidades (MEF, MIMP, MINAM, MINCETUR, MINEDU, MININTER, MINJUS, MTPE, PCM, PRODUCE, RREE y VIVIENDA) cuentan con metas superadas al 100%, 10 entidades (MIDIS, MIMP, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, PRODUCE, RREE y VIVIENDA) cuentan con indicadores que alcanzaron al 100% la meta programada, 11 entidades (MIDIS, MIMP, MINCETUR, MINDEF, MINEM, MININTER, MINJUS, MTC, MTPE, PRODUCE, RREE, y VIVIENDA) cuentan con indicadores que no lograron alcanzar la meta programada y 7 entidades (MIMP, MINCETUR, MININTER, MINJUS, MTC, PRODUCE y VIVIENDA) cuentan con indicadores que no lograron ejecutar la meta programada.

6.2. 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.

Del análisis descrito se deduce que es insuficiente la información cualitativa que las entidades ejecutoras señalan en sus informes. Si bien, se tiene un avance de 34% de metas superadas y 30% de metas alcanzadas, este resultado aporta al cumplimiento de los objetivos de la política.

A diferencia de los años anteriores, en el 2017 el ente rector ha promovido mayores espacios de coordinación con las/os especialistas de las entidades ejecutoras para la implementación de sus acciones.

7. Análisis Instrumental

7.1. Lista de recomendaciones generales para mejorar el proceso de formulación de Indicadores de Desempeño y Metas para las Políticas Nacionales del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM y sus modificatorias y la presentación de informes de evaluación.

Que las entidades ejecutoras definan sus indicadores en el marco de los priorizados por el ente rector, a fin de poder medir la contribución de sus intervenciones en el logro de los objetivos de la Política e Igualdad entre Hombres y Mujeres.

Que la PCM convoque a una reunión de coordinación con las/os especialistas encargadas/os de realizar las acciones de formulación, implementación y evaluación de la política en los sectores del Estado, a fin de dar lineamientos para efectivizar las intervenciones y lograr mayor impacto en el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7.2. Lista de recomendaciones para cada Entidad Ejecutora orientadas a la mejora en su desempeño respecto al cumplimiento de los objetivos de las Políticas Nacionales.





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Dirección General
de Igualdad de Género y
no Discriminación

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Que las entidades ejecutoras que no cumplieron con ejecutar la programación de sus actividades consideren en el informe las razones por las cuales no lograron su ejecución.

Que las entidades ejecutoras prioricen las metas e indicadores que propone el ente rector para medir el impacto de sus intervenciones en cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Que las entidades ejecutoras precisen mejor la implementación de sus actividades en el informe cualitativo.



MATRIZ DE RESULTADOS SEMESTRE II

Cód. Mat.	Política Nacional en Materia de	Cód. Obj.	Objetivo	Producto o Actividad Prioritaria	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Meta Anual	EJECUCIÓN			Logros Obtenidos	Problemas Identificados	Medidas Correctivas	Unidad Responsable	Ministerio
								I SEM	II SEM	TOTAL					
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	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 (ENAMIM).	PORCENTAJE DE MUJERES QUE ACCEDEN A UNA VACANTE EN LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS.	PORCENTAJE	13	0	13	100	SE HA CUMPLIDO CON LA META PROGRAMADA, CABE SEÑALAR QUE LAS ADMISIONES A LAS ESCUELAS DE LAS FUERZAS ARMADAS Y ESCUELA DE MARINA MERCANTE SE REALIZAN EN EL PRIMER SEMESTRE, SE ALCANZO LA META PROGRAMADA.		EP - MGP - FAP Y ENAMIM	MINDEF	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN QUE PROMUEVA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL ACCESO AL EMPLEO.	Nº DE ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN VINCULADA A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS.	ACTIVIDAD	2	2	0	2	100	EN EL SEGUNDO SEMESTRE SE HA LLEVADO A CABO 02 ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES, VÍA CORREO ELECTRÓNICO DIRIGIDO A TODOS LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.		INGEMMET UP	MINEM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.	APLICAR LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONTRATACIONES DE SERVIDORES PÚBLICOS.	PORCENTAJE DE MUJERES QUE LABORAN EN EL SECTOR.	PORCENTAJE	38	38,45	33,33	38	100	EN EL SECTOR PRODUCCIÓN SE REALIZAN LOS PROCESOS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL CAS ACORDE A LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS INTERNAS Y EXTERNAS, PROPICIANDO LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS CIUDADANOS.	NINGUNO.	PRODUCE	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 O ACTUALIZAR LA NORMATIVA INTERNA PARA PREVENIR Y SANCCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	NÚMERO DE NORMAS INTERNAS APROBADAS PARA PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	NORMA	5	0	4	4	80	INACAL, IMARPE, ITP Y PRODUCE CUENTAN CON NORMATIVA INTERNA QUE INCORPORA EL TEMA DE LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.	NINGUNO.	PRODUCE	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.	INCORPORAR EN LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	NÚMERO DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	EVENTO	5	4	2	6	100	EN EL AÑO 2017 SE REALIZARON SEIS EVENTOS DE CAPACITACIÓN QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO. SAMPE ES LA ENTIDAD DEL SECTOR PRODUCCIÓN QUE HA REALIZADO LOS EVENTOS DE CAPACITACIÓN.	NINGUNO.	PRODUCE	PRODUCE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>COADYUVAR A IMPLEMENTAR LA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE AL 2030 A TRAVÉS DE ACCIONES EN LA TEMÁTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>N° DE ACCIONES ACORDADAS EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES SOBRE EL TEMA DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>300</p>	<p>EN COMISIONES MIXTAS CON BRASIL Y ESPAÑA FUERON ACORDADOS DOS PROYECTOS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN EN EL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES Y VISIBILIZANDO EL DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LAS MUJERES APROPERIADAS. EN LA SEGUNDA REUNIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO NACIONAL DEL UNDAE, EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS DESTACÓ QUE EL ENFOQUE DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA BASADO EN GÉNERO HAYA SIDO INCORPORADO POR EL ESTADO EN EL PROGRAMA BARRIO SEGURO, Y QUE SE ENCUENTRA EN MARCHA EL FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LOS CENTROS DE EMERGENCIA MUJER, COMISARIAS Y SISTEMAS DE SALUD.</p>	<p>DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL (DCI)</p>	<p>RREE</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO.</p>	<p>ACCION</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>100</p>	<p>MEDIANTE INTRANET SE DIFUNDIÓ LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</p>	<p>OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS (GRH)</p>	<p>RREE</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>ADOLESCENTES (15-19 AÑOS) QUE YA SON MADRES O QUE ESTAN EMBARAZADAS POR PRIMERA VEZ</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>13</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>0</p>	<p>DE ACUERDO A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MTPE, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 004-2014-TR Y MODIFICATORIA (DECRETO SUPREMO N° 020-2017-TR), LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y TRABAJO, ES EL ÓRGANO DE LÍNEA RESPONSABLE DE FORMULAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS DESTINADAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, ENTRE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.</p>	<p>DIRECCION GENERAL DE INTERVENCIONES ESTRATEGICAS EN SALUD PUBLICA</p>	<p>MINSA</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	<p>PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, PLANES NACIONALES Y PRÁCTICAS DEL ESTADO, ASÍ COMO EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS.</p>	<p>NÚMERO DE INSTANCIAS Y MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>INSTANCIA INTERMEDIA</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>0</p>	<p>100</p>	<p>DE ACUERDO A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 52° DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL MTPE, APROBADO MEDIANTE DECRETO SUPREMO N° 004-2014-TR Y MODIFICATORIA (DECRETO SUPREMO N° 020-2017-TR), LA DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y TRABAJO, ES EL ÓRGANO DE LÍNEA RESPONSABLE DE FORMULAR LAS POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNCIONES SUSTANTIVAS DESTINADAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL, ENTRE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO.</p>	<p>DGDFST</p>	<p>MTPE</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 QUE ACCEDEN A UN PUESTO FORMAL, PROMOVIDO POR ALGUNO DE LOS SERVICIOS QUE BRINDA EL MTPE A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO, EL 50% SEAN MUJERES.	NÚMERO DE MUJERES QUE ACCEDEN A UN PUESTO LABORAL FORMAL PROMOVIDO POR ALGUNO DE LOS SERVICIOS QUE SE BRINDA A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE EMPLEO DEL MTPE.	MUJER	12388	6190	11842	18032	145,56	EL AÑO 2017 SE HA LOGRADO 50,806 COLOCACIONES EN EL MERCADO LABORAL A TRAVÉS DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL CENTRO DE EMPLEO A NIVEL NACIONAL EN LAS DTRPE REPRESENTANDO LAS MUJERES COLOCACIONES) DEL TOTAL EL 35.5% (18,032 NACIONAL.	DESARROLLO INTERRUMPIDO DE LAS ACTIVIDADES DE LA BOLSA DE TRABAJO DEL CENTRO DE EMPLEO EN LAS REGIONES AFECTADAS POR EL FENÓMENO DEL NIÑO COSTERO. ASIMISMO, LA APROBACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1246 SOBRE SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA (ELIMINACIÓN DE OBLIGACIÓN DE EMPLEADORES DE PRESENTAR CONTRATOS A PLAZO) MOTIVÓ EL CIERRE TEMPORAL DE ALGUNOS CENTROS DE EMPLEO, LO CUAL REPERCUTIÓ EN LOS RESULTADOS QUE SE FUERON PRESENTANDO POSTERIORMENTE.	SUPERVISIÓN A LOS CENTROS DE EMPLEO AFECTADOS POR EL FENÓMENO DEL NIÑO COSTERO, PARA LA PREVISIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO. SE DESARROLLÓ UN MECANISMO DE AUTOMATIZACIÓN PARA EL REGISTRO Y REPORTE DE RESULTADOS DE LAS SEMANAS DEL EMPLEO QUE PERMITAN EL RECOJO Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO DE BOLSA DE TRABAJO.	DGSNE	MTPE
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	NÚMERO DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS APROBADOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES Y DOCUMENTACIÓN DEL SECTOR.	DOCUMENTO TÉCNICO	1	0	1	1	100	MEDIANTE LA RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO GENERAL N° 132-2017-TR/SG DEL 27 DE DICIEMBRE DE 2017, SE APROBÓ LA DIRECTIVA GENERAL N° 001-2017-MTPE/2/15, QUE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS COMUNICACIONES ORALES, ESCRITAS Y GRÁFICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, TIENE POR FINALIDAD CONTRIBUIR A LA SUPERACIÓN DE LA INEQUIDAD Y LA EXCLUSIÓN DE GÉNERO, RESALTANDO LA IMPORTANCIA DE LA CULTURA DE INCLUSIÓN Y RECONOCIENDO LA LABOR QUE DESARROLLAN AMBOS SEXOS EN EL ÁMBITO LABORAL, ASÍ COMO, PREVENIR LA COMISIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS POR MOTIVOS DE GÉNERO.	DGDFFST	MTPE		
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.	NÚMERO DE PLANES DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS QUE INCORPORAN EL ENFOQUE DE GÉNERO.	PLAN	1	1	0	1	100	MEDIANTE R.M. N° 049-2017-TR, DEL 28/03/2017, SE APROBÓ EL PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS 2017 DEL MTPE, EN EL CUAL SE INCLUYEN, DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN, TRES (3) ACCIONES DE CAPACITACIÓN RELACIONADAS CON EL ENFOQUE DE GÉNERO, COMO SON: LENGUAJE INCLUSIVO, IGUALDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL, CON LO CUAL SE HA CUMPLIDO LA META ANUAL PROGRAMADA.	OGRH	MTPE		



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.	CONTAR CON UNA NORMA APROBADA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DE ACUERDO A LA NORMATIVA VIGENTE	DOCUMENTO TÉCNICO	1	0	1	1	<p>MEDIANTE RESOLUCIÓN VICEMINISTERIAL N° 005-2017-MTPE/2 DEL 4 DE DICIEMBRE DE 2017, SE APROBÓ LA "GUÍA PRÁCTICA PARA LA PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO - TRABAJO SIN ACOSO", DIRIGIDO A EMPLEADORES/AS, TRABAJADORES/AS, ORGANIZACIONES SINDICALES, EN EL CUAL SE ESTABLECEN LAS PAUTAS PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y SANCIONAR EFICAZMENTE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO PÚBLICO Y PRIVADO, FACILITANDO CON ELLO EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA SOBRE ESTA MATERIA.</p>	DGDPEST	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.1	PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL USO DE LAS TIC'S, EN EL MARCO DE LOS PROYECTOS A CARGO DEL FITEL	MUCHAS PARTICIPANTES EN CURSOS DE CAPACITACIÓN, RESPECTO AL TOTAL DE CAPACITADOS	PORCENTAJE	30	0	0	0	<p>DEBIDO A QUE LOS PROYECTOS SE ENCUENTRAN EN PERIODO DE INVERSIÓN, LAS CAPACITACIONES SE REALIZARÁN EN EL PERIODO DE OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS PROYECTOS.</p>	VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES	MTC
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.	RESPECTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS Y ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE	100	100	100	100	<p>DEL TOTAL DE 244 CONVOCATORIAS EJECUTADA, 100.166 CORRESPONDIERON AL SEXO MASCULINO (59%) Y 115 AL SEXO FEMENINO (41%)</p>	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - OFICINA DE PERSONAL	MTC
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.	CUMPLIMIENTO EN EL OTORGAMIENTO DE LICENCIA POR PATERNIDAD	PORCENTAJE	100	63	37	100	<p>VISIBILIZAR EN EL INFORME LOS AVANCES DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA A NIVEL NACIONAL EN FUNCIÓN DE 7 Ejes Temáticos Descriptos en el Informe Cualitativo. Por tanto, el Indicador Ejecutado alcanzó la meta programada.</p>	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - OFICINA DE PERSONAL	MTC
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 INFORMES ANUALES DE AVANCE EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY 28983 "LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES"	INFORME	1	1	0	1	<p>EL INGRESO RESTRINGIDO DEBIDO AL PROTOCOLO DE SEGURIDAD DE LAS UNIDADES RESPONSABLES PARA EL ACCESO AL PORTAL WWW.TOXIMETRO.PE</p>	DGIND	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES; PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXIMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	ACCION	28	13	14	27	<p>EN COORDINACIÓN CON LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES SE IMPLEMENTA EL TOXIMETRO EN LA INTRANET A TRAVÉS DE UN HIPERVINCULO Y SU DIFUSIÓN POR MEDIO DE MENSAJES EMERGENTES.</p>	DGRHH DEL MINDEF - CCFAA - EP - ENAMM - CONIDA - ACFFAA - INDECI - CENEREP - SIMA - SEMAY 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.	ATENCIÓN DE CASOS DE DEFENSA PÚBLICA DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.	NÚMERO DE CONSULTAS ATENDIDAS A VÍCTIMAS EN DEFENSA PÚBLICA, BASADA EN GÉNERO.	49995	27224	27114	54338	108,69	LOS DEFENSORES PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS, DURANTE EL II SEMESTRE LOGRÓ ORIENTAR Y ABSOLVER CONSULTAS LEGALES A 27.114 MUJERES AGRAVIADAS, EN DELITOS COMO: VIOLENCIA FAMILIAR, VIOLENCIA SEXUAL, LESIONES, ENTRE OTRAS MODALIDADES.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA	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.	ATENCIÓN DE CASOS DE DEFENSA PÚBLICA DE VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.	NÚMERO DE PATROCINIOS ATENDIDOS DE DEFENSA PÚBLICA POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA, BASADA EN GÉNERO.	7101	9591	3545	13136	184,99	LOS DEFENSORES PÚBLICOS ESPECIALIZADOS EN DEFENSA DE VÍCTIMAS, DURANTE EL II SEMESTRE ASUMIERON EL PATROCINIO LEGAL DE 3.545 MUJERES AGRAVIADAS EN DELITOS COMO VIOLENCIA FAMILIAR, VIOLENCIA SEXUAL, ACTOS CONTRA EL PUJOR, LESIONES, FEMINICIDIO, HOMICIDIO, TRATA DE PERSONAS, ENTRE OTRAS MODALIDADES.	DIRECCIÓN GENERAL DE DEFENSA PÚBLICA Y ACCESO A LA JUSTICIA	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.	DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL: EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO.	24	8	16	24	100	SE REALIZARON 16 ACCIONES DE DIFFUSIÓN SOBRE EL TOXÍMETRO EN LOS LINKS DE INTERÉS; TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES EN FACEBOOK Y TWITTER DEL MINIUSDH.	OFICINA GENERAL DE IMAGEN Y COMUNICACIONES	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.	DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL: EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO.	2	0	0	0	0	LA OFICINA DE PRENSA E IMAGEN INSTITUCIONAL DEL INPE, REALIZÓ LA DIFFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO.	OFICINA DE PRENSA E IMAGEN - INPE	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.	DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL: EN LA SECCIÓN LINKS DE INTERÉS; VENTANA EMERGENTE; Y A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER).	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFFUNDIR EL TOXÍMETRO.	20	1	0	1	5	SE IMPLEMENTÓ EL ICONO DE ACCESO A LA PÁGINA WEB TOXÍMETRO.PE DEL MIMP EN LA 5 SECCIÓN ENLACE DE INTERÉS DE LA PÁGINA WEB: HTTPS://WWW.SUNARP.GOB.PE/ ENLACES.ASP.	OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES ES - SUNARP	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.	REALIZAR EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, IMPORTANCIA DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD Y DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PADRES TRABAJADORES.	NÚMERO DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.	4	2	1	3	75	PERSONAL DEL SECTOR PRODUCTIVO, SENSIBILIZADO EN ASPECTOS DE GÉNERO.	PRODUCE	PRODUCE



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	IMPLEMENTAR NORMATIVA INTERNA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NORMA INTERNA APROBADA PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NORMA	1 0 0 0 0 0 0	0 NINGUNO.	NO SE LOGRÓ EJECUTAR LA ACTIVIDAD DEBIDO A QUE SE PRIORIZARON OTRAS ACTIVIDADES.	CON RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA CIENTÍFICA N° 229-2017-IMARPE/DEC DE FECHA 11 DE DICIEMBRE DE 2017; SE APRUEBA LA CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL IMARPE AL MISMO QUE SE LA ENCARGADO LA REALIZACIÓN DE LOS EVENTOS Y LA NORMATIVA CORRESPONDIENTE PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL PRESENTE AÑO.	PRODUCE	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	IMPLEMENTAR NORMATIVA INTERNA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29409 - LICENCIA DE PATERNIDAD.	NORMA INTERNA APROBADA PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 29409 - LICENCIA DE PATERNIDAD.	NORMA APROBADA	1 1 0 1	100 EN EL PRIMER SEMESTRE.	LA ACTIVIDAD SE LLEVO A CABO EN EL PRIMER SEMESTRE.	NINGUNO.	PRODUCE	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	EJECUTAR ACCIONES PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO, DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS GRÁFICOS DEL MVCS, EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO EN EL PORTAL WEB INSTITUCIONAL Y REDES SOCIALES.	ACCION	27 0 0 0	0 NINGUNO	NO SE CUMPLIÓ CON LA META PROGRAMADA DEBIDO A QUE TODOS LOS ESFUERZOS DEL SECTOR ESTUVIERON ABOCADOS A MITIGAR LOS DESASTRES OCASIONADOS POR EL FENÓMENO DE EL NIÑO COSTERO, POR LO CUAL LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN DEL SECTOR EN REDES SOCIALES Y PORTAL WEB INSTITUCIONAL ESTUVIERON ENFOCADOS EN LA CAMPAÑA DE "RECONSTRUCCIÓN EN MARCHA - BONO 500" Y LA DIFUSIÓN DE ACCIONES DE RECONSTRUCCIÓN	A PARTIR DEL PRIMER SEMESTRE DEL 2018 LA OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES - OGC ESTARÁ SUJETO A LAS PIEZAS GRÁFICAS QUE REMITA EL MIMPY PARA LA CORRESPONDIENTE DIFUSIÓN EN LAS REDES SOCIALES DEL MVCS.	MVCES	VIVIENDA
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.	CUMPLIMIENTO DE LA DIFUSIÓN EN EL PORTAL WEB, REDES SOCIALES (FACEBOOK Y TWITTER) Y POP UP	ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCION	25 0 0 0	0			OFICINA GENERAL DE COMUNICACIONES	MINSA



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS ECUITATIVOS 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 POBLACION OBIECTIVO.</p>	<p>N° DE ACCIONES DE PREVENCIÓN EN TEMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>EVENTO</p>	<p>250</p>	<p>DGDFST</p>	<p>MTPE</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS ECUITATIVOS 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>1</p>	<p>0</p>	<p>5</p>	<p>5</p>	<p>EVENTO</p>	<p>500</p>	<p>OGRH</p>	<p>MTPE</p>
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	<p>IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS ECUITATIVOS 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>PORCENTAJE DE HOMBRES QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN QUE EJERCEN SU DERECHO A LA LICENCIA POR PATERNIDAD, CUANDO LES CORRESPONDA</p>	<p>100</p>	<p>100</p>	<p>100</p>	<p>100</p>	<p>PORCENTAJE</p>	<p>100</p>	<p>OGRH</p>	<p>MTPE</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.	GARANTIZAR RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MARCO DE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR, A TRAVÉS DE MEDIDAS Y CONDICIONES QUE PROMUEVAN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES ENTRE VARONES Y MUJERES.	NÚMERO DE DECLARACIONES JURADAS DE NO SER DEUDOR/A ALIMENTARIO MOROSO/A.	100	114	85	199	EN EL TRANSURSO DEL AÑO SE REALIZARON 199 VERIFICACIONES DE LAS DECLARACIONES JURADAS DE NO SER DEUDOR/A ALIMENTARIO MOROSO/A, CORRESPONDIENTE AL PERSONAL INCORPORADO EN TRABAJADORES QUE SE INCORPORAN AL MTPE PASAN POR 2 FILTROS: 1º) FIRMAN UNA DECLARACIÓN JURADA DE NO SER DEUDORES ALIMENTICIOS. 2º) SE CONSULTA EL SISTEMA DEL REDAM DEL PODER JUDICIAL Y SE IMPRIME EL REPORTE COMO PARTE DEL EXPEDIENTE DE INCORPORACIÓN. EN TAL SENTIDO, ESTA CIFRA REPRESENTA UNA EJECUCIÓN DE 199%, SUPERANDO LA META ANUAL PROPUESTA.	OGRH	MTPE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	CAPACTACIONES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO	COLABORADORES CAPACITADOS	128	0	78	78	SE REALIZO EL TALLER SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN NOVIEMBRE, SIN EMBARGO NO ASISTIÓ LA TOTALIDAD DE COLABORADORES POR TEMAS DE CARGA LABORAL. SE TIENE PREVISTO REALIZAR DOS TALLERES EN EL 2018 PARA QUE ASISTA EL TOTAL DE SERVIDORES.	VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES	MTC
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS A GÉNERO PARA EL PERSONAL DE PVD	TRABAJADORES CAPACITADOS	100	0	100	100	ALTA PARTICIPACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PERSONAL EN LOS TEMAS DE GÉNERO.	PROVIAS DESCENTRALIZADO	MTC
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES PARA LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE HOMBRE Y MUJERES	INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LA ACTIVIDAD	1	0	1	1	SE CUMPLIÓ CON LA META PROGRAMADA.	VICEMINISTERIO DE COMUNICACIONES	MTC
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.2	IMPULSAR EN LA SOCIEDAD, EN SUS ACCIONES Y COMUNICACIONES, LA ADOPCIÓN DE VALORES, PRÁCTICAS, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS EQUITATIVOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR Y SEXUAL.	DESARROLLO DE ACCIONES PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	12	5	4	9	SE DESARROLLARON 4 ACCIONES DE DIFUSIÓN. SE PUBLICÓ UN GIF EN FACEBOOK QUE ALCANZÓ A 24, 802 PERSONAS Y UN GIF EN TWITTER QUE ALCANZÓ 15 RETWEETS Y 14 LINES. ASIMISMO, SE PUBLICÓ UN AVISO EN EL PERIÓDICO MURAL INSTITUCIONAL. POR DOS PERIODOS.	SE UTILIZÓ UNA PLANTILLA CON MENSAJE BASE DE LA GENERAL DE OFICINA SOCIAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	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>REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO</p>	<p>NUMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR VIOLENCIA FAMILIAR REFERIDAS A LAS INSTANCIAS CORRESPONDIENTES</p>	<p>DENUNCIA PRESENTADA</p>	<p>12</p>	<p>4</p>	<p>6</p>	<p>10</p>	<p>83,33 DENUNCIAS POR VIOLENCIA CONTRA MUJERES Y 17,461 POR VIOLENCIA CONTRA HOMBRES. LOS CUADROS ELABORAN LA LA OPES DESAGREGAN LA INFORMACIÓN POR TIPOS DE VIOLENCIA, EN AMBOS GÉNEROS Y GRUPOS ETÁREOS: - MENOR DE 11 AÑOS: 2622 DENUNCIAS DE MUJERES Y 999 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 11 A 17 AÑOS: 5853 DENUNCIAS DE MUJERES Y 1655 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 18 A 50 AÑOS: 115934 DENUNCIAS DE MUJERES Y 118932 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 51 A MÁS: 13162 DENUNCIAS DE MUJERES Y</p>	<p>SE ELABORARON 6 CUADROS ESTADÍSTICOS QUE CONTIENEN LAS DENUNCIAS REGISTRADAS POR LA PNP POR VIOLENCIA FAMILIAR CLASIFICADOS POR SEXO, EDAD, REGIÓN Y OTROS DETERMINANTES, CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO, SEPTIEMBRE Y OCTUBRE DE 2017. FINALMENTE, DE ENERO A OCTUBRE DE 2017 SE REGISTRARON 154,092 DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, DE LAS CUALES 136,571 SE REFEREN A CONTRA MUJERES Y 17,461 POR VIOLENCIA CONTRA HOMBRES. LOS CUADROS ELABORAN LA LA OPES DESAGREGAN LA INFORMACIÓN POR TIPOS DE VIOLENCIA, EN AMBOS GÉNEROS Y GRUPOS ETÁREOS: - MENOR DE 11 AÑOS: 2622 DENUNCIAS DE MUJERES Y 999 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 11 A 17 AÑOS: 5853 DENUNCIAS DE MUJERES Y 1655 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 18 A 50 AÑOS: 115934 DENUNCIAS DE MUJERES Y 118932 DENUNCIAS DE HOMBRES. - DE 51 A MÁS: 13162 DENUNCIAS DE MUJERES Y</p>	<p>DEMORA EN LA REMISIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA POR PARTE DE LAS REGIONES POLICIALES HACIA LA DIVISIÓN DE ESTADÍSTICA DE LA PNP, POR ENDE, SE OCASIONA UN RETRASO EN OBTENER INFORMACIÓN ACTUALIZADA. RETRASO EN LA OBTENCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS FINALES DEBIDO A LA DIVERGENCIA DE LOS DATOS REMITIDOS.</p>	<p>CONTINUAR Y MEJORAR LAS COORDINACIONES CON LOS RESPONSABLES DE DIRIGIR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PNP, PARA OBTENER LOS DATOS NECESARIOS Y ACTUALIZADOS A FIN DE PROCESARLOS Y VERIFICAR LOS RESULTADOS.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DEL MININTER</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 ECQUITATIVOS 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>REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO</p>	<p>NUMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR VIOLACION SEXUAL REFERIDAS A INSTANCIAS CORRESPONDIENTES</p>	<p>12</p> <p>3</p> <p>6</p> <p>9</p> <p>DENUNCIA PRESENTADA</p>	<p>SE ELABORARON 6 CUADROS ESTADÍSTICOS QUE CONTIENEN LAS DENUNCIAS REGISTRADAS POR LA PNP POR VIOLACIÓN SEXUAL CLASIFICADOS POR SEXO, EDAD, REGIÓN Y OTROS DETERMINANTES. CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE 2017.</p> <p>FINALMENTE, DE ENERO A SEPTIEMBRE DE 2017 SE REGISTRARON 5,075 DENUNCIAS POR VIOLENCIA SEXUAL, DE LAS CUALES 4,733 SE REFEREN A DENUNCIAS POR VIOLENCIA 75-SEXUAL CONTRA MUJERES Y 342 POR VIOLENCIA CONTRA HOMBRES. LOS CUADROS ELABORADOS POR LA OPEES DESAGREGAN LA INFORMACIÓN POR GRUPOS ETÁREOS EN AMBOS GÉNEROS:</p> <p>- HASTA LOS 6 AÑOS: 150 DENUNCIAS DE MUJERES Y 47 DENUNCIAS DE HOMBRES.</p> <p>- DE 7 A 9 AÑOS: 321 DENUNCIAS DE MUJERES Y 55 DENUNCIAS DE HOMBRES.</p> <p>- DE 10 A 13 AÑOS: 1056 DENUNCIAS DE MUJERES Y 78 DENUNCIAS DE HOMBRES.</p> <p>- DE 14 A 17: 1636 DENUNCIAS DE MUJERES Y 87 DENUNCIAS DE MUJERES</p>	<p>DEMORA EN LA REMISIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA POR PARTE DE LAS REGIONES POLICIALES HACIA LA DIVISIÓN DE ESTADÍSTICA DE LA PNP. POR ENDE, SE OCASIONA UN RETRASO EN OBTENER INFORMACIÓN ACTUALIZADA.</p> <p>RETRASO EN LA OBTENCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS FINALES DEBIDO A LA DIVERGENCIA DE LOS DATOS REMITIDOS.</p>	<p>CONTINUAR Y MEJORAR LAS COORDINACIONES CON LOS RESPONSABLES DE DIRIGIR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PNP, PARA OBTENER LOS DATOS NECESARIOS Y ACTUALIZADOS A FIN DE PROCESARLOS Y VERIFICAR LOS RESULTADOS.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN ES DEL 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 ECQUITATIVOS 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>REGISTRO Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO</p>	<p>NUMERO DE DENUNCIAS ATENDIDAS POR FEMINICIDIOS</p>	<p>12</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>8</p> <p>DENUNCIA PRESENTADA</p>	<p>SE ELABORARON 4 CUADROS ESTADÍSTICOS QUE CONTIENEN LAS DENUNCIAS REGISTRADAS POR LA PNP POR EL DELITO DE FEMINICIDIO POR EDAD DE LA AGRAVIADA, TIPO DE VIOLENCIA Y OTROS DETERMINANTES, CORRESPONDIENTES A LOS MESES DE ENERO, FEBRERO, MARZO, ABRIL, MAYO, JUNIO, JULIO Y AGOSTO DE 2017.</p> <p>FINALMENTE, DE ENERO A AGOSTO DE 2017 SE REGISTRARON 41 DENUNCIAS POR FEMINICIDIO. LOS CUADROS ELABORADOS POR LA OPEES DESAGREGAN LA INFORMACIÓN POR GRUPOS ETÁREOS:</p> <p>- MENOR DE 11 AÑOS: 1 DENUNCIAS DE MUJERES</p> <p>- DE 11 A 17 AÑOS: 1 DENUNCIAS DE MUJERES</p> <p>- DE 18 A 35 AÑOS: 29 DENUNCIAS DE MUJERES</p> <p>- DE 36 A 50: 10 DENUNCIAS DE MUJERES</p> <p>- DE 51 A MÁS AÑOS: 0 DENUNCIAS DE MUJERES</p>	<p>DEMORA EN LA REMISIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA POR PARTE DE LAS REGIONES POLICIALES HACIA LA DIVISIÓN DE ESTADÍSTICA DE LA PNP. POR ENDE, SE OCASIONA UN RETRASO EN OBTENER INFORMACIÓN ACTUALIZADA.</p> <p>RETRASO EN LA OBTENCIÓN Y VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS FINALES DEBIDO A LA DIVERGENCIA DE LOS DATOS REMITIDOS.</p>	<p>CONTINUAR Y MEJORAR LAS COORDINACIONES CON LOS RESPONSABLES DE DIRIGIR LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PNP, PARA OBTENER LOS DATOS NECESARIOS Y ACTUALIZADOS A FIN DE PROCESARLOS Y VERIFICAR LOS RESULTADOS.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN ES DEL MININTER</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 ECUIATIVOS 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 EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	NÚMERO DE ACCIONES EJECUTADAS PARA DIFUNDIR EL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS USUARIOS DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	ACCIÓN	39	15	14	29	74,36	1.- IMAGEN EMERGENTE QUE SE MUESTRA EN EL INICIO DE LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA, ESTA IMAGEN ESTÁ ENLAZADA AL TEST DEL TOXÍMETRO. LA PUBLICACIÓN SE REALIZÓ LOS SIGUIENTES DÍAS: 15 DE FEBRERO, 16 DE MARZO, 19 DE ABRIL, 15 DE MAYO Y 19 DE JUNIO. 2.- PESTAÑA QUE SE ENCUENTRA EN LA PARTE INFERIOR DE LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA LA CUAL ES PERMANENTE Y ESTA ENLAZADA AL TEST DEL TOXÍMETRO. JUNTOS. EN EL PROCESO DE LAS ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR EL PROGRAMA JUNTOS DIFUNDE EL TOXÍMETRO. EL CUAL AYUDA	CUNA MAS SE REALIZÓ 09 ACCIONES DE DIFUSIÓN PERMANENTE DEL TOXÍMETRO COMO HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS REDES SOCIALES DEL PNCM. QALI WARMA: SE LOGRÓ REALIZAR 05 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO A LOS USUARIOS DEL PROGRAMA, A TRAVÉS DE LAS REDES SOCIALES COMO EL FACEBOOK, TWITTER Y LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA. A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB SE REALIZÓ LA PUBLICACIÓN DE LA SIGUIENTE MÁNERA: 1.- IMAGEN EMERGENTE QUE SE MUESTRA EN EL INICIO DE LA PÁGINA WEB DEL PROGRAMA, ESTA IMAGEN ESTÁ ENLAZADA AL TEST DEL TOXÍMETRO. LA PUBLICACIÓN SE REALIZÓ LOS SIGUIENTES DÍAS: (COMPUTADORA, LAPTOP, TABLET, TELÉFONO, ETC.) CON CONEXIÓN A INTERNET. LOS USUARIOS DE PENSIÓN 65 SON PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EXTREMA POBREZA QUE NO CUENTAN CON RECURSOS ECONÓMICOS Y TAMPOCO CON EDUCACIÓN YA QUE HAY UN PORCENTAJE IMPORTANTE QUE SON ANALFABETOS.	CUNA MAS MEMORA EN LA APROBACIÓN DE USO DE BANNER GRÁFICOS REFERIDOS AL TOXÍMETRO POR PARTE DEL MIMP.	JUNTOS: LAS TITULARES DE LOS HOGARES USUARIOS NO MANEJAN LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS. PENSIÓN 65: POR LA NATURALEZA DE LOS USUARIOS DE PENSIÓN 65, EL TOXÍMETRO NO ES DIFUNDIR YA QUE ES UNA HERRAMIENTA DIGITAL. POR SER VIRTUAL, NECESARIAMENTE SE NECESITA UN DISPOSITIVO INTELIGENTE (COMPUTADORA, LAPTOP, TABLET, TELÉFONO, ETC.) CON CONEXIÓN A INTERNET. LOS USUARIOS DE PENSIÓN 65 SON PERSONAS ADULTAS MAYORES EN EXTREMA POBREZA QUE NO CUENTAN CON RECURSOS ECONÓMICOS Y TAMPOCO CON EDUCACIÓN YA QUE HAY UN PORCENTAJE IMPORTANTE QUE SON ANALFABETOS.	CUNA MAS: SEGUIIMIENTO CON LA OFICINA DE COMUNICACIONES DEL MIMP PARA LA APROBACIÓN Y ENTREGA DE MATERIAL GRÁFICO. PARA PODER LLEGAR A LA META ANUAL SE PUBLICARÁN 4 MENSAJES POR MES SOBRE EL TOXÍMETRO EN LAS REDES SOCIALES	JUNTOS: ADICIONALMENTE AL TOXÍMETRO SE CONTINUÓ DIFUNDIENDO OTRO TIPO DE HERRAMIENTAS DE MAYOR ACCESIBILIDAD A LAS USUARIAS COMO LA LÍNEA 100 E INFORMACIÓN RESPECTO A LOS CENTROS DE EMERGENCIA MUJER (CEM).	PENSIÓN 65: LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DIFUNDE EL TOXÍMETRO AL INTERIOR DEL PROGRAMA CON MENSAJES EXCLUSIVOS PARA TRABAJADORES.	UNIDAD DE COMUNICACIÓN E IMAGEN DE CUNA MAS, UNIDAD DE COMUNICACIÓN DE CUNA MAS, UNIDAD DE COMUNICACIÓN DE CUNA MAS, UNIDAD DE COMUNICACIÓN DE CUNA MAS, UNIDAD DE COMUNICACIÓN DE CUNA MAS	MIDIS		



<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p> <p>HOMBRES Y MUJERES</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>ACCION</p>	<p>131</p> <p>62</p> <p>85</p>	<p>SEMESTRE QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXÍMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p> <p>JUNTOS: SE REALIZARON 09 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN LAS REDES SOCIALES DEL PROGRAMA JUNTOS, EN LOS MESES DE ABRIL, MAYO, JUNIO A TRAVÉS DE 8 LINKS. ASIMISMO, SE INCORPORO UNA VENTANA EMERGENTE EN EL PORTAL WEB DEL PROGRAMA: WWW.JUNTOS.GOB.PE DEL 05/06/2017 AL 13/06/2017</p> <p>FONCODES: SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN DEL LINK DEL TOXÍMETRO, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A TODO EL PERSONAL DE FONCODES.</p> <p>PENSIÓN 65: AL I SEMESTRE SE HA REALIZADO UN COMUNICADO DE SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DÓNDE ACUDIR EN CASOS DE LA VIOLENCIA, DESARROLLADO A</p>	<p>SEMESTRE QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXÍMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p> <p>JUNTOS: SE REALIZARON 09 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN LAS REDES SOCIALES DEL PROGRAMA JUNTOS, EN LOS MESES DE ABRIL, MAYO, JUNIO A TRAVÉS DE 8 LINKS. ASIMISMO, SE INCORPORO UNA VENTANA EMERGENTE EN EL PORTAL WEB DEL PROGRAMA: WWW.JUNTOS.GOB.PE DEL 05/06/2017 AL 13/06/2017</p> <p>FONCODES: SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN DEL LINK DEL TOXÍMETRO, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A TODO EL PERSONAL DE FONCODES.</p> <p>PENSIÓN 65: AL I SEMESTRE SE HA REALIZADO UN COMUNICADO DE SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DÓNDE ACUDIR EN CASOS DE LA VIOLENCIA, DESARROLLADO A</p>	<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p> <p>HOMBRES Y MUJERES</p>
<p>2</p> <p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p> <p>HOMBRES Y MUJERES</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>ACCION</p>	<p>26</p> <p>31</p> <p>52</p>	<p>SEMESTRE QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXÍMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p> <p>JUNTOS: SE REALIZARON 09 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN LAS REDES SOCIALES DEL PROGRAMA JUNTOS, EN LOS MESES DE ABRIL, MAYO, JUNIO A TRAVÉS DE 8 LINKS. ASIMISMO, SE INCORPORO UNA VENTANA EMERGENTE EN EL PORTAL WEB DEL PROGRAMA: WWW.JUNTOS.GOB.PE DEL 05/06/2017 AL 13/06/2017</p> <p>FONCODES: SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN DEL LINK DEL TOXÍMETRO, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A TODO EL PERSONAL DE FONCODES.</p> <p>PENSIÓN 65: AL I SEMESTRE SE HA REALIZADO UN COMUNICADO DE SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DÓNDE ACUDIR EN CASOS DE LA VIOLENCIA, DESARROLLADO A</p>	<p>SEMESTRE QALI WARMA: SE REALIZARON 04 ACCIONES A TRAVÉS DE MENSAJES ELECTRÓNICOS QUE ENLAZABAN DIRECTAMENTE AL TEST DEL TOXÍMETRO SE PUDO LOGRAR DE MANERA OPORTUNA LA DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO ENTRE LOS SERVIDORES DEL PNAE QALI WARMA.</p> <p>JUNTOS: SE REALIZARON 09 ACCIONES DE DIFUSIÓN DEL TOXÍMETRO EN LAS REDES SOCIALES DEL PROGRAMA JUNTOS, EN LOS MESES DE ABRIL, MAYO, JUNIO A TRAVÉS DE 8 LINKS. ASIMISMO, SE INCORPORO UNA VENTANA EMERGENTE EN EL PORTAL WEB DEL PROGRAMA: WWW.JUNTOS.GOB.PE DEL 05/06/2017 AL 13/06/2017</p> <p>FONCODES: SE REALIZÓ LA DIFUSIÓN DEL LINK DEL TOXÍMETRO, MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO A TODO EL PERSONAL DE FONCODES.</p> <p>PENSIÓN 65: AL I SEMESTRE SE HA REALIZADO UN COMUNICADO DE SENSIBILIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y DÓNDE ACUDIR EN CASOS DE LA VIOLENCIA, DESARROLLADO A</p>	<p>IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</p>	<p>2.2</p> <p>HOMBRES Y MUJERES</p>



<p>2.2 IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</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>SERVICIOS DE ATENCIÓN EN ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS DE EDAD QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO</p>	<p>NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS DE EDAD</p>	<p>8121</p>	<p>5490</p>	<p>7330</p>	<p>12820</p>	<p>"A) AL AÑO 2017 UN TOTAL DE 12 820 CASOS DE ADOLESCENTES DE 12 A 17 AÑOS AFECTADOS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL, RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 38,4% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 31,2% SON POR VIOLENCIA SEXUAL, 30,1% SON POR VIOLENCIA FÍSICA Y UN 0,3% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA. INTERRUMPIÓ CARRETERAS, PATRIMONIAL. B) AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE SERVICIOS A TRAVÉS LA CREACIÓN DE CEM EN COMISARIAS A NIVEL NACIONAL EN COORDINACIÓN CON EL MININTER GARANTIZANDO EL ACCESO A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA POBLACIÓN AFECTADA."</p>	<p>"A) ESTABLECIMIENTO DE REUNIONES DE COORDINACIÓN CON REPRESENTANTES DEL MININTER Y/O GOBIERNOS LOCALES A FIN DE REALIZAR ACCIONES CONDUCTIVAS A GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS IMPLEMENTADOS. ASIMISMO, SE HA VISTO POR CONVENIENTE EL ALQUILER DE LOCALES A FIN DE GARANTIZAR EL SERVICIO CEM. BI EN EL MARCO DEL FEN SE HAN IMPLEMENTADO ACCIONES DE COOPERACIÓN Y AYUDA AL GOBIERNO LOCAL Y LA POBLACIÓN PARA SU PARTICIPACIÓN ACTIVA. DEL MISMO MODO, SE PRIORIZO EL USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIAL Y SE PRIORIZARON ACCIONES LÚDICAS COMO ANIMACIONES, TALLERES, ETC."</p>	<p>PNCVYS</p>	<p>MIMP</p>	
<p>2.2 IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES</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>SERVICIOS DE PROTECCIÓN A NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE</p>	<p>NÚMERO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE USUARIOS/AS DE INTERVENCIONES DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>8312</p>	<p>3080</p>	<p>7051</p>	<p>3080</p>	<p>37,05</p>	<p>EN EL PERIODO SE LOGRÓ QUE 7051 NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES EN SITUACIÓN DE CALLE SEAN USUARIOS DE LAS INTERVENCIONES DEL SERVICIO DE EDUCADORES DE CALLE, LO CUAL REPRESENTÓ UN 86 % DE AVANCE DE LA META ANUAL, SIGNIFICANDO QUE SE LES RESTITUYA SUS DERECHOS A LA EDUCACIÓN, A LA PROTECCIÓN, FORTALECIMIENTO DE SUS HABILIDADES PERSONALES Y SOCIALES Y PARTICIPEN EN TALLERES PARA QUE SUPEREN SITUACIONES DE RIESGO Y PELIGRO, EVITANDO SU OCURRENCIA."</p>	<p>"SE HA INCORPORANDO LAS ACTIVIDADES DEL SERVICIO EDUCADORES DE CALLE , CON LA FINALIDAD DE ASEGURAR LA CONTINUIDAD DE LA ATENCIÓN EN BENEFICIO DE LOS NNA EN SITUACIÓN DE CALLE. Nº 002-2017-MIMP LA LIMITADA CAPACIDAD ADMINISTRATIVA PARA CONTRATAR DE NUEVOS EDUCADORES DE CALLE EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE."</p>	<p>PNY</p>	<p>MIMP</p>



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	<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>	2.2	SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	CASOS	87922	40925	54392	95317	108,41	<p>*A) AL AÑO 2017, UN TOTAL DE 95 317 CASOS DE PERSONAS AFECTADAS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL, RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 50.5% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 39.6% SON POR VIOLENCIA FÍSICA, EL 9.5% SON POR VIOLENCIA SEXUAL Y UN 0.5% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA PATRIMONIAL. B) AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE SERVICIOS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE CEM EN COMISARIAS A NIVEL NACIONAL EN COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO GARANTIZANDO EL ACCESO A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA POBLACIÓN AFECTADA.*</p>	<p>*A) LOS GOBIERNOS LOCALES Y/O COMISARIAS DONDE SE BRINDAN LOS ESPACIOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LOS CEM A NIVEL NACIONAL NO GARANTIZAN LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS IMPLEMENTADOS. ASIMISMO, SE HA VISTO POR CONVENIENTE EL ALQUILER DE LOCALES A FIN DE GARANTIZAR EL SERVICIO CEM. B) EN EL MARCO DEL FEN SE HAN IMPLEMENTADO ACCIONES DE COOPERACIÓN Y AYUDA AL GOBIERNO LOCAL Y LA POBLACIÓN PARA SU PARTICIPACIÓN ACTIVA. DEL MISMO MODO, SE PRIORIZÓ EL USO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN RADIAL Y SE PRIORIZARON ACCIONES LÚDICAS COMO ANIMACIONES, TALLERES, ETC.*</p>	PNCVFS	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	<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>	2.2	SERVICIOS DE ATENCIÓN EN NIÑAS Y NIÑOS DE 9 A 11 AÑOS DE EDAD QUE SUFREN VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO	NÚMERO DE CASOS ATENDIDOS POR VIOLENCIA FAMILIAR, SEXUAL Y OTRAS MODALIDADES DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN NIÑAS Y NIÑOS DE 9 A 11 AÑOS DE EDAD	CASOS	11225	2629	3687	6316	56,27	<p>*A) AL AÑO 2017 UN TOTAL DE 6 316 CASOS DE NIÑOS Y NIÑAS DE 9 A 11 AÑOS AFECTADOS POR HECHOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR Y PERSONAS AFECTADAS POR VIOLENCIA SEXUAL, RECIBIERON ATENCIÓN INTEGRAL, ESPECIALIZADA E INTERDISCIPLINARIA PARA CONTRIBUIR A SU PROTECCIÓN, RECUPERACIÓN Y ACCESO A LA JUSTICIA, DE LOS CUALES EL 49.3% SON POR VIOLENCIA PSICOLÓGICA, EL 31.6% SON POR VIOLENCIA FÍSICA, EL 18.8% SON POR VIOLENCIA SEXUAL Y UN 0.3% SON POR VIOLENCIA ECONÓMICA PATRIMONIAL. B) AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE SERVICIOS A TRAVÉS DE LA CREACIÓN DE CEM EN COMISARIAS A NIVEL NACIONAL EN COORDINACIÓN CON EL MINISTERIO GARANTIZANDO EL ACCESO A LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA POBLACIÓN AFECTADA.*</p>	<p>AI FORTALECER LA INTERVENCIÓN DE ESTRATEGIAS PREVENTIVAS Y PROMOCIONALES CON LA FINALIDAD DE EMPODERAR EL SERVICIO CEM A NIVEL NACIONAL.</p>	PNCVFS	MIMP
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	<p>GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.</p>	2.3	CONTAR CON UNA INSTANCIA O MECANISMO QUE SE ENCARGUE DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO	NÚMERO DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	NUMERO	1	0	0	0	0	<p>SE PROPUSIERON A LOS SERVIDORES QUE INTEGRARÍAN EL COMITÉ RESPONSABLE PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>ACTUALMENTE LA PROPOSTA SE ENCUENTRA EN LA OFICINA DE RACIONALIZACIÓN PARA SU REVISIÓN</p>	OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINCETUR



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ESTABLECER COMPENSACIONES PARA LOS SERVIDORES DE LA ENTIDAD EN RELACIÓN A LAS FUNCIONES QUE REALICE Y NO EN MERITO AL GÉNERO, SIN PERJUICIO DE MANTENER EL PORCENTAJE ESTABLECIDO POR LEY	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD PÚBLICA	11	1,68	1,28	1,68	1,68	15,27	LAS SERVIDORAS MUJERES PERCIPIEN UN IMPORTE TOTAL DE S/. 1,998,771.00 SOLES EN COMPARACIÓN CON LOS SERVIDORES VARONES QUIENES PERCIPIEN UN IMPORTE DE S/. 1,948,174.00 SOLES. DE UN TOTAL DE 627 SERVIDORES EN EL MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO.	OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINICETUR
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ELABORAR UN DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO, EN EL MARCO DE LA RESOLUCIÓN MINISTERIAL Nº 0096-2016-JUS.	NÚMERO DE DIAGNÓSTICO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO DE COMPETENCIA DEL MINJUS.	1	0	1	1	1	100	SE REALIZÓ EL INFORME Nº 015-JUS/DGDH-MGF "DIAGNOSTICO SOBRE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO DE LA TEMÁTICA PARA EL PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS".	DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS	MINJUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES NO DEBE SER MAYOR AL 15%.	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES POR RÉGIMEN LABORAL.	15	4	3	4	4	26,67	EL PROMEDIO DE LAS DIFERENCIAS DE SUELDOS ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES GRUPOS (ASESOR Y TÉCNICO (A), PROFESIONAL Y TÉCNICO (A) CONTRATADOS EN EL MARCO DEL D. LEG 1057, ASCIENDE AL 3%.	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	MINJUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTAR Y MANTENER ACTUALIZADO EL SERVICIO DE LACTARIO INSTITUCIONAL.	NÚMERO DE ENTIDADES QUE CUENTAN CON LACTARIOS.	4	3	1	4	4	100	PRODUCE, ITP E IMARPE Y SAMIPES CUENTAN CON LACTARIO IMPLEMENTADO Y FUNCIONANDO.	PRODUCE	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	EL COMITÉ ELABORA DE INFORMES DE EVALUACIÓN SEMESTRAL DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.	NÚMERO DE MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	1	0	0	0	0	0	NO SE CUMPLIÓ CON LA META PROGRAMADA, DEBIDO A QUE NO SE COORDINÓ CON EL MIMIPV PARA QUE BRINDE ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO, POR LO QUE SENCICO DECIDIÓ ALINEARSE A LAS POLÍTICAS NACIONALES YA ESTABLECIDAS.	SENCICO	VIVIENDA
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	LA ENTIDAD BUSCA LA IGUALDAD DE GÉNERO ACORTANDO LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	0,12	0,09	0,05	0,05	0,05	41,67	SUPERÓ LA META PROGRAMADA DE 12%	SEDAPAL	VIVIENDA
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ELABORACIÓN DE CUADRO COMPARATIVO SOBRE REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR HOMBRES Y MUJERES EN CADA NIVEL Y/O GRUPO OCUPACIONAL EXISTENTES EN EL MRE.	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO	1	0	1	1	1	100	OP Y ORP ELABORARON CUADROS COMPARATIVO SOBRE REMUNERACIONES PERCIBIDAS POR HOMBRES Y MUJERES EN CADA NIVEL Y/O GRUPO OCUPACIONAL EN EL MRE.	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.	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	1	100	EL LACTARIO INSTITUCIONAL SE MANTUVO OPERATIVO DURANTE TODO EL AÑO, AL SERVICIO DE LAS MADRES TRABAJADORAS DEL MTPE Y SUNAFIL CON HIJAS/OS LACTANTES.	OGRH	MTPE
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	6	8	14	77,78	SE HA BENEFICIADO A 14 MADRES TRABAJADORAS DEL MTPE Y SUNAFIL, CON HIJAS/OS LACTANTES, HACIENDO USO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL, CIFRA QUE REPRESENTA EL 78% RESPECTO DE LA META ANUAL PROGRAMADA.	OGRH	MTPE	
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 ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CARGOS DIRECTIVOS EN EL OEFA	% DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL OEFA	MUJER	20	71	59	59	295	DE LOS 17 CARGOS DIRECTIVOS EN EL OEFA, SE CUENTA CON 10 CARGOS OCUPADOS POR MUJERES, ALCANZANDO EL 59% DEL PERSONAL DIRECTIVO OCUPADO POR MUJERES Y DISTRIBUYÉNDOSE DE LA SIGUIENTE MANERA: CARGOS OCUPADOS POR MUJERES: *PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO *SECRETARIA GENERAL *ASESORA DE ALTA DIRECCIÓN DIRECCIÓN *ASESORA DE LA ALTA DIRECCIÓN *ASESORA DE SECRETARÍA GENERAL *JEFA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN *JEFA DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO *SUBDIRECTORA DE INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN *SUBDIRECTORA DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD AMBIENTAL CARGOS OCUPADOS POR HOMBRES: *PROCURADOR PÚBLICO *JEFE DE LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA *SECRETARIO TÉCNICO DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN	OFEA-OFCINA DE ADMINISTRACIÓN	MINAM	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	REALIZACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS DESDE EL "OBSERVATORIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA INSTITUCIÓN POLICIAL Y EL MINISTERIO DEL INTERIOR	PORCENTAJE DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO	PLAN	1	1	0	1	100	NO PRESENTA	DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD DEMOCRÁTICA	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.	ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INTERIOR	INFORME	2	0	0	0	0%	<p>(*) EN LA MEDIDA QUE LA GUÍA METODOLÓGICA DE SERVIR RESPECTO DEL DIAGNOSTICO DE LAS BRECHAS SALARIALES FUE PUBLICADO EN OCTUBRE DE 2017, Y EN DICIEMBRE DE 2017 SE HA RECIBIDO PAUTAS MÁS CLARAS SOBRE EL LLENADO DE LA INFORMACIÓN TRAS SOSTENERSE UNA REUNIÓN EN EL MES DE NOVIEMBRE EN LA QUE SURGIERON NUMEROSAS DUDAS CON RESPECTO DOCUMENTO, REGLEN A LA FECHA SE ESTÁ TRABAJANDO PARA OBTENER LA DATA. EN CONSECUENCIA, NO RESULTÓ VIABLE EN EL AÑO 2017 CONTAR CON INFORMES DE IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS SALARIALES QUE RESPONDERAN A UNA METODOLOGÍA SÓLIDA Y ESTÁNDAR PREVISTA POR EL ENTE RECTOR.</p> <p>EN EL CASO PUNTUAL DEL MININTER, EN EL AÑO 2017 EL 58% DE LAS POSICIONES CAS CONVOCADAS FUE OCUPADA POR HOMBRES. SIN EMBARGO, A NIVEL SALARIAL NO SE OBSERVARÍAN DIFERENCIAS EN TANTO QUE EL MINISTERIO DESARROLLA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SOBRE LA BASE DE LA EXISTIRÍA UNA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL PERSONAL CAS DE 12.3%. CABE MENCIONAR, QUE EN MIGRACIONES SOLO EXISTE UN HOMBRE PERTENECIENTE AL D.L. 276 QUE OCUPA CARGO JEFATURAL POR LO QUE NO SE PUEDE MEDIR LA BRECHA SALARIAL FRENTE A MUJERES DE ESTE RÉGIMEN.</p>	<p>FALTA DE LINEAMIENTOS DE PARTE DEL ENTE RECTOR PARA DETERMINAR LOS CONTENIDOS Y METODOLOGÍA PARA IDENTIFICAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS SECTORES.</p> <p>FALTA DE INFORMACIÓN DETALLADA CON RESPECTO A LA BRECHA SALARIAL, PERO IDENTIFICADA A PARTIR DE CRITERIOS TÉCNICOS CLAROS PROVISTOS POR EL ENTE RECTOR EN LA MATERIA.</p>	<p>SEGUIMIENTO A LA PROMULGACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SERVIR CON LA METODOLOGÍA E INSTRUMENTOS PARA QUE LAS ENTIDADES PÚBLICAS ELABOREN SUS DIAGNÓSTICOS DE BRECHA SALARIAL EN CUMPLIMIENTO DEL D.S. N° 068-2017-PCM DEL 24.06.17.</p> <p>LLENADO DE LOS FORMATOS PROVISTOS EN LA GUÍA METODOLÓGICA CON INFORMACIÓN DEL MAPEO DE PUESTOS DEL MININTER TRABAJADO POR LA OGRH EN EL MARCO DEL PROCESO DE TRANSITO AL RÉGIMEN DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL.</p>	<p>OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS-MIN</p>	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.	ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INTERIOR	INFORME	2	1	1	2	0%	<p>RESISTENCIA AL CAMBIO DE ACUERDO AL GIRO DE SERVICIOS QUE DA LA ENTIDAD, MUCHAS DE LAS ACTIVIDADES SON DADAS POR VARONES QUE SON, EN ALGUNOS CASOS, PERSONAL RETIRADO DE LAS FUERZAS ARMADAS, O ESPECIALISTAS EN MANEJOS DE ARMAS, ENTRE OTRAS MATERIAS</p>	<p>CONTINUAR CON EL ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR PARTE DE ESPECIALISTAS EN COMPENSACIONES DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, ASÍ COMO DESARROLLAR MATERIALES PARA LA SENSIBILIZACIÓN A LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS Y REFORZAR LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA. A FIN DE MANTENER UNA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.</p>	<p>SEGUIR FOMENTANDO CAPACITACIONES A FIN DE VELAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO</p>	<p>SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE MIGRACIONES</p>	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.	ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INTERIOR	INFORME	2	1	2	2	0%	<p>SE REALIZÓ UN INFORME QUE IDENTIFICÓ UNA BRECHA SALARIAL DE 7% ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA ENTIDAD (EN PROMEDIO LOS VARONES RECIBEN S/ 4,089.86 Y LAS MUJERES S/ 3,809.51). DE UN TOTAL DE 338 SERVIDORES CAS, 196 SON VARONES Y 142 SON MUJERES. (INFORME N° 001-2018 -OGRH- PMR DEL 10.01.18)</p>	<p>RESISTENCIA AL CAMBIO DE ACUERDO AL GIRO DE SERVICIOS QUE DA LA ENTIDAD, MUCHAS DE LAS ACTIVIDADES SON DADAS POR VARONES QUE SON, EN ALGUNOS CASOS, PERSONAL RETIRADO DE LAS FUERZAS ARMADAS, O ESPECIALISTAS EN MANEJOS DE ARMAS, ENTRE OTRAS MATERIAS</p>	<p>CONTINUAR CON EL ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL POR PARTE DE ESPECIALISTAS EN COMPENSACIONES DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS, ASÍ COMO DESARROLLAR MATERIALES PARA LA SENSIBILIZACIÓN A LOS TITULARES DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS Y REFORZAR LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA. A FIN DE MANTENER UNA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.</p>	<p>SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL-SUCAMEC</p>	MININTER



<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>ELABORACIÓN DE INFORMES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR INTERIOR</p>	<p>INFORME</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>150</p>	<p>SI BIEN LAS REMUNERACIONES SON COMPETENCIA DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL MININTER A PARTIR DEL ROF DEL MININTER DEL 2017, SE PRECISA QUE NO EXISTE BRECHA SALARIAL DEBIDO A QUE EL GRUPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DURANTE EL II SEMESTRE 2017, PERTENECE AL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L 276 QUIENES PERCIEN REMUNERACIÓN DE ACUERDO A LA ESCALA APROBADA NORMATIVAMENTE PARA LA ADMINISTRACIÓN (INFORMES N°125-2017-IN-YO-DGIN-ETRH DEL 27.12.17 Y N°07-2017-IN-DGIN-DAP DEL 28.12.17.)</p>	<p>NATURALIZA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D. 276</p>	<p>BÚSQUEDA DE ALTERNATIVAS QUE PERMITAN LA MEJORA SALARIAL DEL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL D.L 276 DEL SECTOR INTERIOR.</p>	<p>DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR</p>	<p>MININTER</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>INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR DESEARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL, SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.</p>	<p>INFORME</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>1</p> <p>100</p>	<p>CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MIDIS, A TRAVÉS DE LA R.M. N° 167-2017-MIDIS, DE FECHA 17.08.17, A CARGO DE LA Sg.</p>		<p>DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS</p>	<p>MIDIS</p>	



2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLITICOS, ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	ACCIONES PARA LA REDUCCION DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	PORCENTAJE PROMEDIO DE BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	PORCENTAJE	8	8	8	8	8	100	100	100	MIDIS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.3	GARANTIZAR EL EJERCICIO PLENO DE LOS DERECHOS CIVILES, POLITICOS, ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DE LAS MUJERES.	IMPLEMENTACION DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD DE GENERO.	NÚMERO DE INSTANCIAS O MECANISMOS RESPONSABLES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO	NÚMERO	1	0	1	1					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.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NINGUNO	EL INDICADOR PRIORIZADO, SE ENCUENTRA EN DESARROLLO DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO SUPREMO N° 068-2017-PCM "DIAGNÓSTICO DE LA DESIGUALDAD SALARIAL EN EL ESTADO"	OGRH	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.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	15	16,19	16,19	16,19	16,19	107,93	16,19	16,19	16,19	16,19	16,19	16,19	AÚN SUBSISTEN LAS VARIACIONES DE REMUNERACIONES POR LA MISMA FUNCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS DIVERSAS UNIDADES ORGÁNICAS.	INABIF	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.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	15	46,38	57,35	57,35	57,35	53,33	8	8	8	8	8	8	SE REPORTA UNA BRECHA SALARIAL DE 8% ENTRE HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORES/AS DEL CONADIS POR LO QUE SE, HA SUPERADO LA META PREVISTA EN 7%	CONADIS	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.	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	REDUCCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MIMP	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	EXISTEN 29 FUNCIONARIOS VARONES Y 39 FUNCIONARIAS MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN DE LA ENTIDAD (INCLUYENDO ASESORES), SIENDO UN TOTAL DE 68 CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN, DENTRO DE LOS CUALES, LOS VARONES REPRESENTAN UN 42,65% DE LA TOTALIDAD DE LOS FUNCIONARIOS, Y LAS MUJERES REPRESENTAN UN 57,35% DE LA TOTALIDAD DE LOS FUNCIONARIOS.	PNCV/S	MIMP	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	DETERMINAR EL PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN (NO INCLUYE OFICINAS COMERCIALES DEL PERÚ EN EL EXTERIOR)	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE TOMA DE DECISIÓN.	50	46,38	57,35	57,35	57,35	114,7	57,35	57,35	57,35	57,35	57,35	57,35	SE HA AVANZADO EN LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR DEFENSA, ALCANZANDO UN PORCENTAJE DEL 62% DE LA META PROGRAMADA.	OFICINA DE PERSONAL - OGA	MINCETUR	
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ENCARGO DE FUNCIONES Y/O RATIFICACIÓN DE CARGOS DIRECTIVOS Y EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	50	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	SE HA AVANZADO EN LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR DEFENSA, ALCANZANDO UN PORCENTAJE DEL 62% DE LA META PROGRAMADA.	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.	ACCESO DE LAS MUJERES A OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS	ACCESO DE LAS MUJERES A OCUPAR CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	18	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	SE REALIZAN PROGRESIVAMENTE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS PARA EL SECTOR POR CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).	GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	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 EL ACCESO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	PROMOVER EL ACCESO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO.	30	22	18	22	22	73,33	22	18	22	22	22	22	CONSIDERAR AL PERSONAL FEMENINO PARA QUE OCUPE CARGOS DIRECTIVOS DEL SECTOR, CONSIDERANDO MUJERES AL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).	DGRRHH DEL MINDEF - INDECI - CENEREP	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.	NUMERO DE TRABAJADORES EN CARGOS DE TOMA DE DECISION	NUMERO DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISION	NUMERO	25	8	0	8	EL TOTAL DE PUESTOS DIRECTIVOS OCUPADOS ES DE 37 Y DE ELLOS 8 ESTAN CUBIERTOS POR PERSONAL FEMENINO LO QUE REPRESENTA UN 22% DE TOTAL DE DIRECTIVOS DEL MEM.	OGA OPER	MINEM
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARIO/A GENERAL, DIRECTOR/A GENERAL, DIRECTOR/A EJECUTIVO/A, DIRECTOR/A DE LÍNEA, JEFE/A ENTRE OTROS).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	PORCENTAJE	30	36	34	36	TOTAL DIRECTIVOS = 91. TOTAL MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS = 31.	OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN - OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARIO/A GENERAL, DIRECTOR/A GENERAL, DIRECTOR/A EJECUTIVO/A, DIRECTOR/A DE LÍNEA, JEFE/A ENTRE OTROS).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	PORCENTAJE	26,4	31,5	24	31,5	119,32	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS - SUNARP	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS NO DEBE SER MENOR AL 28.1% (TITULAR DE LA ENTIDAD (MINISTRO/A), VICEMINISTRO/A, SECRETARIO/A GENERAL, DIRECTOR/A GENERAL, DIRECTOR/A EJECUTIVO/A, DIRECTOR/A DE LÍNEA, JEFE/A ENTRE OTROS).	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	PORCENTAJE	4,2	23,8	23,5	23,8	566,67	UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - INPE	MINIUS
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	IMPULSAR EL ACCESO DE SERVIDORAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR.	PORCENTAJE	33	41	38	40	121,21	NINGUNO	PRODUCE
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	MANTEGER ACTUALIZADO EL REGISTRO DE MUJERES EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE	0,27	0,29	0,27	0,27	102,26	EL MVCS PROMUEVE EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES	VIVIENDA
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.	ELABORACION DE CUADRO COMPARATIVO DE PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MRE.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL SECTOR PÚBLICO	ACCION	1	0	1	1	100	SE ELABORÓ CUADROS COMPARATIVO DE PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MRE	RREE



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.	CUADRO DE FUNCIONARIOS/ DIRECTIVOS	MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA ADMINISTRACION CENTRAL	PORCENTAJE	32	0	0	0	0	0	0	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	MINSA
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 TOMA DE DECISIÓN.	NÚMERO DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MTP	MUJER	30	34	34	34	113,33	SE CUENTA CON 97 PERSONAS EN CARGOS DE TOMA DE DECISIONES EN EL MTP, SIENDO 34 DE ELAS MUJERES, CON LO CUAL SE HA ALCANZADO AL 113% DE LA META ANUAL PROGRAMADA.		OGRH	MTP
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.	GESTIONAR EL FUNCIONAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LAS ACCIONES FINANCIERAS, LOGÍSTICA Y DE RECURSOS HUMANOS	% DE PERSONAL FEMENINO EN CARGOS DIRECTIVOS	PERSONA	17	25	22	22	129,41	EN EL II SEMESTRE EL IGP CUENTA CON 4 CARGOS DIRECTIVOS OCUPADOS POR MUJERES DE UN TOTAL DE 18, LO CUAL EQUIVALE AL 22% DEL TOTAL DE CARGOS. EN TAL SENTIDO EL PERSONAL FEMENINO CON CARGOS DIRECTIVOS SON LAS SIGUIENTES: *MARIA ROSA LUNA GUZMÁN, JEFE DE LA OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DATOS GEOFÍSICOS, MLUNA@IGP.GOB.PE *DELIA SILVIA ANCO SEVILLA, JEFE DEL ÁREA DE LA UNIDAD DE TESORERÍA, DANCO@IGP.GOB.PE *IVONNE RUTH GILVONIO CANO, JEFE DEL ÁREA DE LA UNIDAD DE CONTABILIDAD, IGILVONIO@IGP.GOB.PE *NORA MARIA PIERRINA MORALES ZAPATA, JEFA DE ADMINISTRACIÓN DE RADIO OBSERVATORIO DE JICAMARCA, MMORALES@IGP.GOB.PE RESUESTA A LA OBSERVACIÓN: DE ACUERDO A LOS CARGOS DETERMINADOS EN LOS ORGANIGRAMAS DE LAS ENTIDADES DEL SECTOR AMBIENTAL, SE CUENTA CON LA SIGUIENTE INFORMACIÓN: *MINAM: 43 CARGOS. 19	NO PRESENTA	IGP - ALTA DIRECCIÓN	MINAM
IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	IMPULSAR EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GENERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	PORCENTAJE	10	23	22,72	22,86	228,6	LA DISMINUCIÓN DEL PORCENTAJE CON RESPECTO AL SEMESTRE ANTERIOR CORRESPONDE A LA DISMINUCIÓN DE LA CANTIDAD DE CARGOS JEFATURALES POR LAS SOLICITUDES DE RETIRO O BAJA DEL PERSONAL.	CONTINUAR CON EL PROCESO DE RECOPLACIÓN DE LAS FICHA DE REGISTRO DE CARGOS JEFATURALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO PNP, PARA CONTAR CON NÚMERO REAL DE CARGOS JEFATURALES.	DIRECCIÓN EJECUTIVA DE PERSONAL - 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 EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GENERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	25	26	19,23	23	DE 26 CARGOS DIRECTIVOS, 5 FUERON OCUPADOS POR MUJERES REPRESENTANDO EL 19.23% DEL TOTAL CONFORME EL SIGUIENTE DETALLE: - OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL 92 - OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS. - GERENCIA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA. - GERENCIA DE ARMAS, MUNICIONES Y ARTICULOS CONEXOS. - JEFATURA ZONAL DE LA LIBERTAD.	LA RENUNCIA DE UN PERSONAL DE CARGO JEFATURAL DISMINUYO EL PORCENTAJE PROGRAMADO,	PROMOVER QUE EL CARGO JEFATURAL SEA CUBIERTO POR PERSONAL FEMENINO. HTTP://YACHAY.PCM.GOB.PE/SPN/RECURSOS/IMAGES/GUARDAR.PNG	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE CONTROL DE SERVICIOS DE SEGURIDAD, ARMAS, MUNICIONES Y EXPLOSIVOS DE USO CIVIL- 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 EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GENERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	12	33	25,7	25,85	EN EL SEGUNDO SEMESTRE, SE CUENTA CON UN TOTAL DE 35 CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES, 09 DE LOS CUALES SON OCUPADOS POR MUJERES, LO CUAL REPRESENTA EL 25.7%.	CARGOS DIRECTIVOS DESEMPEÑADOS POR ENCARGATURAS.	PROMOVER LAS ENCARGATURAS EN PUESTOS DIRECTIVOS A LAS ACTUALES FUNCIONARIAS A FIN DE FORTALECER SU EXPERIENCIA LABORAL A ESTE NIVEL.	SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE 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 EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GENERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	25	33	28,47	30,73	A DGIN INFORMA QUE EL 28.47% DE SUS CARGOS DE DIRECCIÓN Y TOMA DE DECISIONES A NIVEL NACIONAL ESTA OCUPADO POR PERSONAL FEMENINO (80 MUJERES DE 281 CARGOS). - DE 278 AUTORIDADES POLITICAS DESIGNADAS EN EL MISMO PERIODO A NIVEL NACIONAL, 78 SON MUJERES REPRESENTANDO EL 28%	NATURALEZA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL D. 2776.	SE DEBEN REALIZAR ACCIONES PARA PROMOVER EL ASCENSO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO QUE VIENE PRESTANDO SERVICIOS EN EL SECTOR Y QUE CUENTA CON EL PERFIL CORRESPONDIENTE.	DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO INTERIOR	MININTER
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	IMPULSAR EL ACCESO A LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE CUOTAS DE GENERO	PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS O JEFATURALES EN EL SECTOR INTERIOR OCUPADOS POR MUJERES	27	27	46,2	36,6	DE 13 CARGOS DIRECTIVOS, 06 SON OCUPADOS POR MUJERES, LO CUAL REPRESENTA EL 46.2%.	NINGUNO.	SE HA SEGUIDO REALIZANDO ACCIONES DE COORDINACIÓN CON LA ALTA DIRECCIÓN A FIN DE PROMOVER EL ACCESO A MUJERES A LOS PUESTOS DIRECTIVOS EN LA INTENDENCIA GENERAL DE BOMBERS.	CUERPO GENERAL DE BOMBERS VOLUNTARIOS DEL PERU	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.	ACCIONES PARA EQUIPARAR EL PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA SEDE CENTRAL Y PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS.	40	31	33	32,9	82,25	<p>I SEMESTRE</p> <p>SEDE CENTRAL: DEL TOTAL DE CARGOS DIRECTIVOS DE LA SEDE CENTRAL (40), EL 55% FUE OCUPADO POR MUJERES (22).</p> <p>CUNA MÁS:</p> <p>EL PNCM CUENTA CON 24 CARGOS DIRECTIVOS EN LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE SEDE CENTRAL Y UNIDADES TERRITORIALES, DE LOS CUALES 11 CARGOS SON OCUPADOS POR MUJERES.</p> <p>II SEMESTRE</p> <p>QALI WARMA: NO SE LLEGÓ A LA META PROGRAMADA, POR QUE LA NATURALEZA DEL RÉGIMEN LABORAL NO PERMITE AUMENTAR EL PORCENTAJE DE CARGOS DIRECTIVOS POR GÉNERO, LOS CUALES SE DETERMINAN MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO.</p> <p>FONCODES EN LAS CONVOCATORIAS REALIZADAS A LOS CONCURSOS PÚBLICOS, LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES ES REDUCIDA.</p>	<p>I SEMESTRE</p> <p>JUNTOS: DURANTE EL PRIMER SEMESTRE SE HA TENIDO RENUNCIAS DE CARGOS DIRECTIVOS QUE FUERON DESEMPEÑADAS POR LAS MUJERES.</p> <p>II SEMESTRE</p> <p>QALI WARMA: LAS FICHAS TÉCNICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS DEL PNAEQW CONTIENEN PERFILES HOMOGÉNEOS TANTO PARA HOMBRES Y MUJERES, BRINDANDO LA MISMA OPORTUNIDAD DE POSTULAR A PUESTOS DIRECTIVOS A AMBOS GÉNEROS.</p>	<p>I SEMESTRE</p> <p>JUNTOS: SE ESTÁN LANZANDO CONVOCATORIAS PARA CUBRIR CARGOS DIRECTIVOS PENDIENTES DE CUBRIR, SE ESPERA LA POSTULACIÓN DE LAS MUJERES, ASÍ MISMO CUMPLAN CON LAS BASES DEL PROCESO CONVOCADO.</p> <p>II SEMESTRE</p> <p>QALI WARMA: LAS FICHAS TÉCNICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS DEL PNAEQW CONTIENEN PERFILES HOMOGÉNEOS TANTO PARA HOMBRES Y MUJERES, BRINDANDO LA MISMA OPORTUNIDAD DE POSTULAR A PUESTOS DIRECTIVOS A AMBOS GÉNEROS.</p>	<p>OSCE</p> <p>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN N / UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - OAD/UREH</p>	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN LA ENTIDAD	3	44	44	44	1466,67	<p>EXISTEN 18 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL OSCE DE UN TOTAL DE 41 DIRECTIVOS, SUPERANDO CON LA PROGRAMACIÓN ESTABLECIDA PARA EL SEGUNDO SEMESTRE.</p> <p>AL 31 DIC 2017, EXISTEN 391 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, DE UN TOTAL DE 1.045 DIRECTIVOS DESIGNADOS EN LA INSTITUCIÓN.</p>	<p>NO SE HAN PRESENTADO OBSTÁCULOS NI LIMITACIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL INDICADOR.</p>	<p>TODOS LOS CONCURSOS CONVOCADOS SON ABIERTOS AL PÚBLICO EN GENERAL, SIN RESTRICCIONES POR GÉNERO.</p>	<p>OSCE</p> <p>OFICINA DE ADMINISTRACIÓN N / UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - SUINAT -</p>	MEF
2	IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES	2.4	PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A INSTANCIAS DE PODER Y TOMA DE DECISIONES EN LA SOCIEDAD Y EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DE LA ENTIDAD	30	37	37,4	37,4	124,67	<p>AL 31 DIC 2017, EXISTEN 391 MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS, DE UN TOTAL DE 1.045 DIRECTIVOS DESIGNADOS EN LA INSTITUCIÓN.</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>INTENDENCIA NACIONAL DE RECURSOS HUMANOS (INRH)</p>	MEF



<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>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>60</p>	<p>57</p>	<p>57</p>	<p>57</p>	<p>57</p>	<p>PARA EL II SEMESTRE, DE LOS 53 PUESTOS DIRECTIVOS, 30 SON OCUPADOS POR MUJERES.</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>OGRH</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>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>55</p>	<p>68</p>	<p>55</p>	<p>68</p>	<p>123,64</p>	<p>EN EL SEGUNDO SEMESTRE SE MANTIENE EL MISMO PORCENTAJE DE AVANCE (124 %) QUE SUPERA LA META ESTABLECIDA. ESTO SE DEBE A LA ALTA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN LOS CARGOS DE CARRERA Y DE CONFIANZA ASÍ COMO A LAS ÚLTIMAS DESIGNACIONES DE LAS DIRECTORAS DE LAS UNIDADES DE ASESORIA JURÍDICA, DE PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, DE LAS FAMILIAS Y DE LOGÍSTICA.</p>	<p>NO SE PRESENTAN</p>	<p>INABIF</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>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>38,1</p>	<p>41,2</p>	<p>32,36</p>	<p>115,16</p>	<p>DE ACUERDO AL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DEL CONADIS, EXISTEN 17 CARGOS DE TOMA DE DECISIONES, DE LOS CUALES FUERON OCUPADOS POR MUJERES, CUATRO (04) DURANTE EL PRIMER SEMESTRE; Y SIETE (7) DURANTE EL SEGUNDO SEMESTRE. HABIENDO SUPERADO LA META PREVISTA.</p>	<p>CONADIS</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>PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A CARGOS DIRECTIVOS EN EL MIMP</p>	<p>PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA</p>	<p>60</p>	<p>45</p>	<p>45</p>	<p>75</p>	<p>LA DESIGNACIÓN DE LOS CARGOS DIRECTIVOS LO REALIZA EL PLEGO MIMP.</p>	<p>NINGUNA</p>	<p>PINCVS</p>	<p>MIMP</p>	

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.	ACCESO A CARGOS DIRECTIVOS	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS EN EL MINEDU	PORCENTAJE	50	66	52	66	137	SE SUPERÓ EL PORCENTAJE PROPUESTO, PROMOVIERO LA MERTOCRACIA, TRANSPARENCIA E IGUALDAD DE CONDICIONES EN SUS PROCESOS DE INCORPORACIÓN	EL INDICADOR SE PUEDE MEJORAR CONSIDERANDO PROMOVER LA IGUALDAD DE CONDICIONES, EN TÉRMINOS DE CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y OPORTUNIDADES DE ACCESO A LOS PROCESOS	MEJORAR EL INDICADOR	OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS	MINEDU
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.	SELECCIÓN DE FUNCIONARIOS MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS.	PORCENTAJE DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS DENTRO DE LA ENTIDAD PÚBLICA.	PORCENTAJE	28,1	30	30,15	30	106,76	8 ENTIDADES DEL SECTOR PCM SUPERARON LA META DEL INDICADOR. (SIN INCLUIR LOS JEFES DE OCI) Y 3 DE ELLOS TUVIERON UN AVANCE MUY IMPORTANTE EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PUESTOS DIRECTIVOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES. ELLO SE DEBIÓ A QUE A INICIO DEL 2017 INCLUYÓ ENTIDADES PARA TODAS LAS ENTIDADES DEL SECTOR PCM	EN GENERAL NO SE HA IDENTIFICADO PROBLEMAS RELEVANTES; SIN EMBARGO, CABE MENCIONAR QUE EN EL CASO DE LA DINI EL 20% DE LAS PLAZAS DE LOS CARGOS DIRECTIVOS SE ENCUENTRAN VACANTES	PARA EL CASO DE DINI, Y TOMANDO EN CUENTA QUE ÉSTA OP SE ENCUENTRA EN PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCUMENTOS E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN, CUANDO SE TENGA EL MAPEO Y HERRAMIENTAS CORRECTAS SE INICIARÁ EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS NUEVOS DIRECTIVOS.	PCM Y ORGANISMOS ADSCRITOS.	PCM

