

**INFORME No. 020-2015-MIMP/OGMEPGD-OMEP-RICL**

PARA : **MARLITH CALDERÓN BABILONIA**  
Directora II de la Oficina de Monitoreo y Evaluación de  
Políticas

ASUNTO : Monitoreo de las Políticas Nacionales de Obligatorio  
Cumplimiento de responsabilidad de supervisión del MIMP,  
Decreto Supremo N° 027-2007-PCM

REFERENCIA : Resolución Ministerial N°076-2015-MIMP  
Expediente N° 2015-031-I013003

FECHA : 26 de octubre de 2015

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez, en relación al asunto de la referencia manifestarle lo siguiente:

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1. Mediante el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, publicado el 25 de marzo de 2007, se definieron y establecieron las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para todos y cada uno de los Ministerios y demás entidades del Gobierno Nacional. Dicho Decreto Supremo establece que al Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables) le corresponde la supervisión del cumplimiento de las políticas en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres; así como en Relación a las Personas con Discapacidad.
- 1.2. Mediante Resolución Ministerial N° 386-2009-PCM, de fecha 31 de agosto de 2009, se aprobó la Directiva N° 03-2009-PCM/SC "Guía metodológica para la presentación de informes semestrales de evaluación de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento – Decreto Supremo N° 027-2007-PCM".
- 1.3. Mediante Resolución Ministerial N° 453-2010-MIMDES, de fecha 24 de junio de 2010, se aprobó la Directiva General N° 004-2010-MIMDES "Normas y Lineamientos para la Formulación de Metas e Indicadores, Seguimiento y Evaluación de las Políticas Nacionales establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM".
- 1.4. Mediante Resolución Ministerial N°076-2015-MIMP, de fecha 27 de abril de 2015, se aprobaron las metas e indicadores de desempeño del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables para el período 2015, de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento establecidas en el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM.
- 1.5. Mediante Nota N° 453-2015-MIMP/DGIGND, con fecha 10 de agosto de 2015, en su calidad de ente ejecutor en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres, remitió el Informe N° 037-2015-MIMP/DGIGND/MLCH, que consolida

información del avance semestral reportado por la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (DGIGND), Dirección General contra la Violencia de Género (DGCVG), Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (DGTEG) y Dirección General de Familia y Comunidad (DGFC).

- 1.6. Mediante Oficio N° 1737-2015-CONADIS/PRE, Con fecha 14 de setiembre de 2015, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS, en su calidad de ente ejecutor en Relación a las Personas con Discapacidad remitió el Informe Semestral 2015, que da cuenta del avance en el cumplimiento de las metas programadas al I semestre de 2015 por el MIMP.

## II. ANÁLISIS

- 2.1. El objetivo del presente informe es indagar sobre el nivel de concordancia de los indicadores propuestos por los Sectores y aquellos propuestos por el MIMP para la Política 02 en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres y con respecto a la Política 05 en Relación a las Personas con Discapacidad.

Cabe señalar, que el monitoreo a las políticas fueron por la DGIGND y el CONADIS, como responsables de la supervisión de las políticas nacionales de obligatorio cumplimiento en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres y Personas con Discapacidad. Por lo que el presente informe hará seguimiento al nivel de alineamiento que han emprendido los sectores haciendo una revisión de la formulación de los indicadores y las acciones desarrolladas según lo detallado en los informes semestrales proporcionados por los sectores.

### A. Alineamiento de los sectores con los indicadores propuestos por el Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables

El ejercicio de establecer el nivel de concordancia de los indicadores, da cuenta del nivel de alineamiento con los objetivos propuesto por la Política<sup>1</sup>. Los sectores han propuesto un conjunto de indicadores que podrían estar contribuyendo a la consecución de los objetivos de política sin estar totalmente alineados con lo propuesto por el ente Rector, ya que responden a sus propias necesidades internas y externas, a su capacidad institucional para transversalizar el enfoque de género y al estadio en el que se encuentran en este proceso de alineamiento progresivo.

Si bien el ente Rector de la Política es quien conoce mejor como instrumentar sus objetivos trazados, como los señalados en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), el PLANIG, y las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento, no es ajeno a un permanente proceso de revisión de su capacidad institucional para operar más eficientemente y lograr la incidencia política que requiere en los tres niveles de gobierno.

Para el caso, los sectores y el ente Rector informan semestralmente sobre los avances logrados en las dos materias que son competencia del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, rindiendo cuentas respecto de sus acciones en el

---

<sup>1</sup> El 16 de diciembre de 2014, el MIMP mediante correo electrónico remitió a la Secretaría de Coordinación de la PCM la propuesta de lineamientos, metas e indicadores de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento en Materia de Igualdad de Hombres y Mujeres y en Relación a las Personas con Discapacidad, con el fin que estas fueran socializadas en los demás Sectores del Estado. Así mismo, el día miércoles 17 de diciembre de 2014, la Secretaría de Coordinación de la PCM mediante correo electrónico remitió a los ejecutores de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento (Sectores) la matriz consolidada con las propuestas reajustadas de indicadores y lineamientos, para su alineamiento.

cumplimiento de las disposiciones que promueven la igualdad entre hombres y mujeres y la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Hay que señalar que estos informes son la principal fuente de información que brindan los sectores y que por sus características suelen ser muy sucintos, que no permite conocer cómo se están dando estos procesos, que factores están limitando o favoreciéndolos, y si compartimos el mismo entendimiento sobre lo que busca alcanzar la política. Esto último es clave para asegurar que las metas e indicadores propuestos realmente estén respondiendo a los objetivos de la Política.

Las matrices que a continuación se presentan, muestran los indicadores propuestos por los Sectores según los objetivos de Política, los mismos que deberán estar alineados a lo propuesto por el MIMP. Entiéndase por indicador alineado a aquellos que cumplen con siguientes dos criterios: a. que el enunciado del indicador sea igual al propuesto por el MIMP y b. que el reporte tome en cuenta la ficha del indicador y el instrumentos de recojo de información.

Cabe señalar que la calificación a los criterios antes mencionados, son los siguientes: color verde oscuro para aquellos indicadores que cumplen los dos criterios, color verde claro para aquellos indicadores que cumplen con uno de los dos criterios y color blanco para aquellos indicadores que no cumplen con los dos criterios.

#### A.1 En materia de Igualdad de Hombres y Mujeres

Cuadro A.1  
Indicadores propuestos por los sectores según los objetivos de la Política

N°	MINISTERIOS	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.				2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.				2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.		2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.		TOTAL INDICADORES		OBSERVACIONES
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	B			
		1	Ministerio de Transportes y Comunicaciones												3	
2	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo												3	0	3= se entiende que el PDP incorpora la participación indistinta de hombres y mujeres 5= se reportará al siguiente semestre	
3	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables												10	10	Ente Rector	
4	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos												39	0		
5	Ministerio de Agricultura y Riego												11	0		

N°	MINISTERIOS	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.				2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.				2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	TOTAL INDICADORES		OBSERVACIONES
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	A	B	
		6	Ministerio de Economía y Finanzas											
7	Ministerio de Vivienda, Construcción.											6	0	3 = Entidades con PDP con enfoque de género
8	Ministerio de Defensa											7	0	
9	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo											8	0	3= se entiende que no hay distinción en las capacitaciones 9= la institución ya cuenta con lactario
10	Ministerio de Energía y Minas											7	0	
	Ministerio de la Producción											2	0	3= no hay mayor información 9= ya cuenta con lactario mantenimiento
	Ministerio de Cultura											4	0	
13	Presidencia del Consejo de Ministros											5	0	2= al tener norma aprobada se reporta el % documentos con lenguaje inclusivo 5= número de participantes
14	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social											6	0	3=refiere a desarrollar capacidades en temas de enfoque de género 8= no se expresa en la misma unidad de medida
15	Ministerio de Salud											5	-	
16	Ministerio del Interior 1/												0	5= se reporta en %, estableciéndose 25%
<b>TOTAL</b>												<b>128</b>	<b>10</b>	

A = Total indicadores B = Total indicadores alineados  
1/ No cuenta con RM.

Indicadores:

- 1= Número de instancias y/o mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género.
- 2= Número de normas aprobadas para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial.
- 3= Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género.
- 4= Número de normas aprobadas contra la violencia de género.
- 5= Número de acciones de prevención en temas de violencia de género.
- 6= Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad.
- 7= Número de servicios de cuidado diurno implementados.
- 8= Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a.
- 9= Número de lactarios implementados.
- 10= Número de normas que establecen cuotas de género en cargos de toma de decisión.

Del análisis del cuadro podemos mencionar que para el presente año los sectores han aprobado 128 indicadores en la materia de igualdad de hombres y mujeres, sin embargo, solo los 10 indicadores del MIMP cumplen con los criterios de evaluación. Estos resultados responden a que el MIMP solo socializó los indicadores más no las fichas del indicador ni los formatos de recojo de información. Por tal motivo, ninguno de los sectores, a excepción del MIMP, se encuentran alineados.

## A.2 Análisis de indicadores

Así mismo, se ha analizado de manera detallada los indicadores alineados y medianamente alienados con el fin de conocer si su reporte incorpora el enfoque género, así como encontrar elementos adicionales para incorporarlos en los formatos de recolección de información:

El **Ministerio de Transportes y Comunicaciones** priorizó tres (03) indicadores en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres pero ninguno guarda concordancia con lo propuesto por el MIMP. El Sector Transporte planteó indicadores para la Política 2.1 y 2.2, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Convocatorias laborales (% de cumplimiento de las convocatorias laborales)</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Trabajadores capacitados (% de trabajadores capacitados en temas de género para el personal de Provías Descentralizado)</i>
	<i>Eventos de difusión (de la normativa sobre igualdad de oportunidades)</i>

Si bien ninguno de los indicadores propuestos por el MTC guarda concordancia con lo propuesto por el MIMP, la información contenida en el Informe es muy sucinta que no permite conocer lo que realmente se está midiendo y cómo contribuye o no al objetivo de Política. Por ejemplo, el indicador *Convocatorias laborales (% de cumplimiento de las convocatorias laborales)*, refiere que en las convocatorias CAS se presentaron más hombres que mujeres pero no se menciona para que puestos o área de la institución en la que se realizaron convocatorias, ni si estos resultados fueron similares a otros períodos evaluados. Esta información adicional permitiría indagar si existe algún sesgo de género en las convocatorias realizadas o en los mecanismos de selección.

El indicador *Trabajadores capacitados (% de trabajadores capacitados en temas de género para el personal de Provías Descentralizado)* las acciones a realizar se reprogramaron para el segundo semestre. Es recomendable que cuando se reporte los avances en este indicador se desagregue por sexo y si es posible complementar la información sobre el número de cursos/horas brindadas al personal según sexo. Con esta información la institución puede revelar la importancia que da a la transversalización del enfoque de género a través de la capacitación en la temática.

El indicador *Eventos de difusión (de la normativa sobre igualdad de oportunidades)* puede responder a una necesidad interna siempre y cuando forme parte de las

acciones programadas en el PDP. El informe no proporciona mayor información sobre las características del evento, su alcance y si responde a una necesidad detectada del personal.

El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo** priorizó tres (03) indicadores, de los cuales solo se puede presumir que uno (01) está en concordancia con lo propuesto por el Sector. Los indicadores a los que se hace referencia son los siguientes:

Política	Indicador
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.	<i>Número de PDP que incorpora la igualdad de género</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	<i>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género</i>  <i>Número de solicitudes sobre Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a</i>

El indicador *Número de PDP que incorpora la igualdad de género*. Según lo señalado en el Informe de Evaluación Semestral presentado por MINCETUR, este indicador está referido a que incorpora indistintamente a hombres y mujeres en las capacitaciones programadas en el PDP. Sería recomendable que el diagnóstico de necesidades de capacitación estuviera desagregado por sexo que permitiera corroborar si efectivamente ambos tienen las mismas oportunidades de acceder según el tipo de capacitación programada en el plan (por cada curso transversal)<sup>2</sup>.

Con respecto al indicador *Número de acciones de prevención en temas de violencia de género*, no hay mayor referencia ya que las acciones a realizar se programaron para el siguiente semestre.

El indicador *Número de solicitudes sobre Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a*, da cuenta de las solicitudes requeridas al personal que recién ingresó a la institución. Sin embargo, podría complementarse la información dando cuenta si las solicitudes recibidas fueron cotejadas en la REDAM y estar desagregadas por sexo<sup>3</sup>.

El **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** priorizó diez (10) indicadores para el año 2015, en las Políticas 2.1, 2.2, 2.3 y 2.4. En relación a la Política 2.5 cuyo objetivo es "Atender prioritariamente a las familias en situación de pobreza extrema, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres", el MIMP no planteó metas e indicadores; sin embargo, algunos sectores se plantearon metas y formularon sus propios indicadores; además, reportaron avances en el período evaluado. Los indicadores propuestos por la institución son los siguientes:

<sup>2</sup> Enfoque de género en el PDP implica: estadísticas desagregadas por sexo, identificación de necesidades e intereses de capacitación en el desempeño laboral de mujeres y hombres, propuestas o ejecución de cursos de capacitación con enfoque de género o sobre igualdad de género y transversalización del enfoque de género.

<sup>3</sup> El registro de Deudores Alimentarios Morosos - REDAM puede ser visualizado en la página web del Poder Judicial: <http://casillas.pj.gob.pe/redamWeb/>

Política	Indicador
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.	<i>Número de instancias y/o mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género</i>
	<i>Número de normas aprobadas para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</i>
	<i>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género</i>
	<i>Número de normas aprobadas contra la violencia de género</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	<i>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género</i>
	<i>Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad</i>
	<i>Número de servicios de cuidado diurno implementados</i>
	<i>Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	<i>Número de lactarios implementados</i>
2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	<i>Número de normas que establecen cuotas de género en cargos de toma de decisión</i>



*M*

En relación al indicador *Número de instancias y/o mecanismos responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género* sin bien el MIMP reporta la creación de instancias y/o mecanismos, en otros sectores y un gobierno regional no da cuenta de los avances respecto de la implementación de la transversalización del enfoque de género al interior de la institución.

En relación al indicador *Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género* propuesto por el MIMP reporta los avances logrados en otros sectores que han programado acciones de capacitación sobre igualdad de género, enfoque de género y transversalización del enfoque de género pero no da cuenta de su implementación al interior de la institución. Por lo tanto, se carece de información que permita corroborar si la política de capacitación definida se ha diseñado tomando en consideración necesidades en cuanto horarios/modalidad/duración de modo que sean accesibles tanto para mujeres como hombres.

El indicador *Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad* el MIMP reportó un conjunto de acciones, charlas, talleres, que se realizaron referidos a la temática. Se recomienda complementar la información que permita conocer el número de trabajadores que se beneficiaron de las charlas y cuántos vienen ejerciendo su derecho a la licencia por paternidad.

El indicador *Número de acciones de prevención en temas de violencia de género* la institución reportó la realización de tres acciones de prevención, dos de las cuales se realizaron en el primer semestre. Una de las características de las acciones de prevención son la duración y la frecuencia, esto quiere decir, que las acciones preventivas pueden estar enmarcadas en un programa de formación o curso con

una duración igual o superior a un mes o su equivalente en 80 horas lectivas, y si se trata de una campaña implicaría acciones sistemáticas de información, educación y comunicación que estarían comprendidas en un plan. Por lo reportado en el informe las acciones realizadas no parecen cumplir con la definición propuesta por la institución.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos** priorizó diecinueve (19) indicadores, de los cuales cuatro (04) guardan concordancia con lo propuesto por el Sector.

Política	Indicador
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.	<i>Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral</i>
	<i>Número de evento de difusión de la legislación sobre la igualdad de designación a cargos de funcionarios y directivos, entre mujeres y varones</i>
	<i>Porcentaje de mujeres según acceso laboral</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	<i>Número de eventos (charlas, campañas en temas de violencia de género)</i>
	<i>Número de atenciones en defensa de víctimas</i>
	<i>Número de patrocinios en defensa de víctimas</i>
	<i>Número de evento (paternidad responsable)</i>
	<i>Número de solicitud presentada (sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a)</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	<i>Número de mujeres con hijos(as) lactantes que han hecho uso del lactario institucional</i>
	<i>Número de mujeres en edad fértil (hasta los 49 años)</i>
	<i>Número de lactarios implementados</i>
	<i>Número de beneficiarias por lactarios</i>
2.5 Atender prioritariamente a las familias en situación de pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres.	<i>Número de atenciones en Defensa Pública Penal – Código procesal penal</i>
	<i>Número de patrocinios en Defensa Pública Penal – Código procesal penal</i>
	<i>Número de atenciones en Defensa Pública en Asistencia Legal (familia, civil, laboral)</i>
	<i>Número de procedimientos iniciados y concluidos (conciliación extrajudicial)</i>
	<i>Número de atenciones en conciliación extrajudicial</i>
	<i>Número de atenciones en consultas en arbitraje</i>

El indicador *Número de eventos (charlas, campañas en temas de violencia de género)*. Según el Informe presentado por el MINJUS se realizaron un conjunto de eventos, entre charlas y campañas, sobre trata de personas, violencia familiar y sexual en diversos departamentos del país. El indicador hace referencia a lo

propuesto por el MIMP, sin embargo, no se conoce la periodicidad y duración de los eventos para considerarlos como acciones preventivas. En la definición propuesta por el MIMP, estas acciones deberán comprender un tiempo de duración, si se trata de un programa de formación no puede ser menor a un mes o su equivalente a 80 horas lectivas y en el caso de campañas implica contar con un plan de sensibilización y prevención que contenga acciones sistemáticas tanto de información como de educación y comunicación. Por lo tanto, las acciones preventivas se caracterizan por la frecuencia de la acción más que por la cantidad y requiere que estén organizadas en un programa formativo o un plan.

El indicador Número de evento (paternidad responsable). Se refiere a un evento realizado sobre Masculinidad y Rol de Padre, con la finalidad de promover la paternidad responsable. Se ha considerado que el indicador guarda concordancia con lo propuesto por el Sector aun cuando no hay suficiente información complementaria que permita conocer el número de trabajadores que vienen ejerciendo su derecho a la licencia por paternidad.

El indicador Número de solicitud presentada (sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario Moroso/a), el MINJUS realizó las verificaciones de las declaraciones juradas de sus trabajadores/as cuando se incorporaron a la institución. Podría mejorarse con información complementaria que permita conocer el número total de declaraciones juradas presentadas según sexo y régimen laboral.

El indicador Número de mujeres designadas a cargos directivos, según condición laboral, en el Informe presentado por el MINJUS la información no está completa, faltando que se desagregue por *condición laboral*. Si bien este indicador no ha sido propuesto por el ente Rector, se considera importante por cuanto permite identificar brechas de género en la distribución de cargos. Es decir, puede evidenciar la existencia de segregación vertical al interior de una institución<sup>4</sup>. Se podría mejorar el indicador formulándolo como *Porcentaje de mujeres y hombres que ocupan cargos directivos en la institución* que permita su comparabilidad entre ambos sexos.

El indicador Porcentaje de mujeres según acceso laboral, se refiere al porcentaje de mujeres que laboran en la institución. Este indicador no ha sido propuesto por el MIMP; sin embargo, permite revelar el grado de representación de las mujeres dentro de la institución. Para lograr su comparabilidad es recomendable contar también con el porcentaje de hombres que laboran en la institución respecto del total de la población laboral.

**El Ministerio de Agricultura y Riego** priorizó once (11) indicadores, de los cuales uno (01) guarda concordancia con lo propuesto por el MIMP, referido al número de lactarios implementados. El Sector Agricultura planteó indicadores para la Política 2.1, 2.3 y 2.5, tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
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	<i>Mujeres que laboran en MINAGRI con respecto al total de la población laboral</i>
	<i>Mujeres con cargo directivo en el MINAGRI con respecto al total de cargos directivos</i>
	<i>Productoras agrarias capacitadas respecto del total de capacitados</i>

<sup>4</sup> La segregación vertical supone el desigual reparto de mujeres y hombres en los distintos niveles de responsabilidad dentro de una organización.

Política	Indicador
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 2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>Mujeres que laboran en MINAGRI con respecto al total de la población laboral</i>
	<i>Mujeres con cargo directivo en el MINAGRI con respecto al total de cargos directivos</i>
	<i>Mujeres con cargo directivo en juntas de usuarios de riego con respecto al total de cargos directivos en juntas de usuarios de riego</i>
	<i>Registro de licencias por paternidad</i>
	<i>Registro de licencias por maternidad</i>
	<i>Lactarios instalados y en funcionamiento en el MINAGRI</i>
2.5 Atender prioritariamente a las familias en situación de pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres	<i>Cuentas de ahorros aperturadas por productoras agrarias como resultado de actividades de promoción financiera</i>
	<i>Mujeres que aperturan pólizas de microseguros</i>
	<i>Planes de negocios implementados</i>
	<i>Planes de desarrollo comunal implementados</i>

El indicador *Mujeres que laboran en MINAGRI con respecto al total de la población laboral* nos muestra el grado de representación de las mujeres en la institución pero también nos permite evaluar si se trata de un grupo marginal e indagar la existencia de mecanismos que dificultan el ingreso o la retención de las mujeres. Por ejemplo, según el informe presentado por el MINAGRI nos indica que el 28% del personal que labora en la institución son mujeres. Si consideramos que en el país la tasa de actividad laboral de las mujeres bordea el 65% (INEI: 2013), podemos inferir que en la institución operan mecanismos que obstaculizan el ingreso o la retención de las mujeres.

Como se mencionó anteriormente para el MINJUS, el indicador *Mujeres con cargo directivo en el MINAGRI con respecto al total de cargos directivos* nos permite evidenciar la existencia de segregación vertical al mostrarnos el grado de concentración de un grupo en niveles bajos de responsabilidad. En el MINAGRI las mujeres representaron el 17% del total de cargos directivos (421) lo cual muestra una distribución bastante inequitativa y una mayor concentración de mujeres en niveles bajos de responsabilidad.

El indicador *Productoras agrarias capacitadas respecto del total de capacitados* podría complementarse con información adicional sobre las temáticas en las cuales fueron capacitadas tanto productoras como productores agrarios. Por otro lado, es posible complementar la información sabiendo cuál fue el porcentaje de deserción de productoras y productores agrarios a las capacitaciones brindadas que permita hacer seguimiento a los obstáculos que están impidiendo su participación.

El **Ministerio de Economía y Finanzas** priorizó cinco (05) indicadores, de los cuales ninguno está en concordancia con lo propuesto por el MIMP. El Sector Economía y Finanzas planteó indicadores para la Política 2.1 y 2.2, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Convocatorias sin discriminación/total de convocatorias</i>
	<i>Porcentaje de personal femenino en cargos directivos de la entidad</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Número de actividades de difusión</i>
	<i>Porcentaje de licencias por paternidad otorgadas respecto a las licencias solicitadas</i>
	<i>Número de artículos publicados</i>

El indicador *Convocatorias sin discriminación/total de convocatorias*, está referido a los procesos de selección del personal en la institución pero cómo asegurar que se realicen sin discriminación, es decir, que generen oportunidades y resultados iguales para ambos sexos. Lo primero es que se tendría que conocer el porcentaje de mujeres y hombres que postularon a la institución según cargos y cuál fue el porcentaje que ingresó para hacer su comparabilidad y saber si hubieron o no sesgos de género en la selección de los/las postulantes.

El indicador *Número de actividades de difusión*, está referido a la colocación de paneles o entrega de folletería sobre hostigamiento sexual en el trabajo y sobre la Ley de Licencia por Paternidad Responsable pero no corresponden a acciones preventivas o de sensibilización como lo propuesto por el MIMP.

Sobre las acciones de prevención de la violencia de género, están referidas a la publicación de artículos sobre la temática en el portal institucional o en las vitrinas internas, acciones que distan de lo que se considera como acciones preventivas.

El **Ministerio de Energía y Minas** priorizó siete (07) indicadores, de los cuales ninguno está en concordancia con lo propuesto por el Sector. El Sector de Energía y Minas planteó indicadores para la Política 2.1, 2.3 y 2.4, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>N° de Directivas o Instructivos que aprueben el procedimiento de atención de quejas o reclamos presentados por el personal femenino sobre cualquier acto de discriminación de género</i>
	<i>N° de personal femenino CAS (MINEM)</i>
	<i>% de mujeres contratadas bajo régimen CAS (MINEM)</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>% de hombres contratados bajo régimen CAS (MINEM)</i>
	<i>N° encuestas que midan el grado de satisfacción del personal femenino del INGEMMET, sobre el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales</i>
2.4 Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública	<i>N° de licencias pre y post natal y de lactancia expedidas - MINEM</i>
	<i>N° de mujeres en cargos de decisión y/o responsabilidad</i>

El indicador % de mujeres contratadas bajo régimen CAS (MINEM) y % de hombres contratados bajo régimen CAS (MINEM), permite evaluar si en el proceso de selección de los y las postulantes tuvieron las mismas oportunidades para ingresar a la institución.

El indicador Nº de mujeres en cargos de decisión y/o responsabilidad reportado por el MIMEM toma como universo al total de personal femenino de la institución, lo cual puede sobreestimar los resultados. Lo más recomendable sería considerar como universo el total de personal en cargos de decisión y formular el indicador en términos porcentuales. Por otro lado, es necesario contar con información sobre el porcentaje de hombres en cargos de decisión que permita la identificación de brechas de género en la distribución de los cargos. Este indicador nos puede evidenciar la existencia de segregación vertical en la institución.

**El Ministerio de la Producción** priorizó dos (02) indicadores, de los cuales uno (01) está en concordancia con lo propuesto por el Sector. El Sector Producción planteó indicadores para la Política 2.1 y 2.3, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>Realizar acciones de mantenimiento al lactario existente en la sede institucional</i>



*P*

En indicador Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género, de acuerdo el informe presentado por PRODUCE no da mayores detalles de cómo se ha incorporado el enfoque de género. Según la RM N° 033-2015-PRODUCE que aprueba el Plan de Desarrollo de Personas (PDP), la información que se consigna de su personal no está mínimamente desagregada por sexo y no hace mención de algún curso de capacitación vinculada a la temática de igualdad de género, enfoque de género, entre otras.

Hay que señalar de acuerdo a lo reportado en el Informe de Evaluación Semestral, el Ministerio de la Producción ya cuenta con lactario, es así que las acciones programadas están referidas a su mantenimiento.

**El Ministerio de Cultura** priorizó cuatro (04) indicadores, de los cuales ninguno está en concordancia con lo propuesto por el Sector. El Sector Cultura planteó indicadores para la Política 2.1 y 2.2, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Mujeres en cargos directivos</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Artículos publicados</i>
	<i>Lineamiento propuesto</i>
	<i>Lineamiento presentado</i>

El indicador *Mujeres en cargos directivos* reportado por CULTURA no es claro el universo que nos permita conocer el grado de representación de las mujeres en cargos directivos dentro de la institución. Para identificar si existen brechas en la distribución de cargos es importante considerar la representación de los hombres en los mismos cargos que permita su comparabilidad. Se podría mejorar el indicador formulándolo como *Porcentaje de mujeres y hombres en cargos directivos en la institución*.

La **Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)** priorizó cinco (05) indicadores, de los cuales dos (02) están en concordancia con lo propuesto por el Sector. La PCM planteó indicadores para la Política 2.1, 2.2 y 2.3, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Porcentaje de documentos que incluyen lenguaje inclusivo conforme a norma aprobada</i> <i>Número de talleres de transversalización del enfoque de género en la gestión pública de los Gobiernos Regionales y Locales involucrados en la lucha contra las drogas.</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Número de participantes en charlas sobre violencia familiar</i> <i>Número de charlas, talleres y acciones de sensibilización sobre la paternidad responsable</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>Número de lactarios implementados</i>

El indicador *Porcentaje de documentos que incluyen lenguaje inclusivo conforme a norma aprobada*, si bien no guarda concordancia con lo propuesto por el MIMP, si representa un paso más adelante toda vez que ya se cuenta con la norma, es así que las acciones realizadas están referidas a la aplicación de la misma.

El indicador *Número de talleres de transversalización del enfoque de género en la gestión pública de los Gobiernos Regionales y Locales involucrados en la lucha contra las drogas* hace referencia a la realización de dos talleres con los cuales se lograron capacitar a 180 personas. Es recomendable que la información de los participantes esté desagregada por sexo con el fin de saber si todos/as sus trabajadores/as tienen las mismas oportunidades de ser formados por la institución. Por otro lado, es posible afinar el indicador formulándolo como el número de talleres/horas recibida por el personal según sexo.

El indicador *Número de participantes en charlas sobre violencia familiar*, está referido a una charla de sensibilización pero no hay mayor referencia sobre su duración ya que está programada para el siguiente semestre. Por otro lado, el indicador busca medir el número de participantes y no el número de acciones (programas, cursos o talleres, campañas) tal como lo propuesto por el MIMP. Se recomienda a la hora del reporte que la información se desagregue por sexo.

El **Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social** priorizó seis (06) indicadores, los cuales guardan concordancia con lo propuesto por el Sector. El MIDIS planteó indicadores para la Política 2.1, 2.2 y 2.3, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Número de normas aprobadas para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</i>
	<i>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género</i>
	<i>Número de normas aprobadas contra la violencia de género</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad</i>
	<i>Porcentaje del total del personal que ha presentado Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario/a Moroso/a</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>Número de lactarios implementados</i>



*M*

El indicador *Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género* reportado por el MIDIS establece en la R.M. 030-2015-MIDIS que aprueba el PDP, como uno de los objetivos de capacitación la de fortalecer las competencias de sus trabajadores/as en temas de enfoque de género. Es recomendable contar con información del personal beneficiado de las capacitaciones según sexo y el número de curso/horas que han recibido hombres y mujeres, con la finalidad de conocer si ambos tienen las mismas oportunidades de acceder a las capacitaciones que ha programado la institución.

El indicador *Número de normas aprobadas contra la violencia de género* el MIDIS tiene previsto para el segundo semestre concluir la elaboración de una normativa sobre violencia de género y hostigamiento sexual.

El indicador *Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad* forma parte de los contenidos de las charlas de inducción del personal.

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** priorizó seis (06) indicadores, los cuales guardan concordancia con lo propuesto por el Sector. El MIDIS planteó indicadores para la Política 2.1, 2.2 y 2.3, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
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	<i>Número de documentos técnicos normativos aprobados para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</i>
	<i>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género</i>
2.2 Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual	<i>Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad</i>
	<i>Número de acciones de prevención en temas de violencia de género</i>
	<i>Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario/a Moroso/a</i>

Política	Indicador
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	<i>Número de documentos técnicos normativos aprobados para el uso del lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial</i>
	<i>Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género</i>
2.3 Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres	<i>Número de lactarios implementados</i>
2.5 Atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres	<i>Número de participantes, jefas de familia beneficiarias de empleo temporal del Programa Trabaja Perú</i>
	<i>Número de mujeres jóvenes capacitadas a través de los servicios de los Programas "Jóvenes a la Obra"</i>

El indicador *Número de Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género* si bien está enunciado como lo propuesto por el MIMP, el indicador no mide lo mismo y su entendimiento es disímil a lo propuesto por el MIMP. Para que las capacitaciones al personal se realicen sin distinción según el sexo de la persona, como lo señala el MTPE, debería asegurarse que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a las capacitaciones que brinda la institución. Por otro lado, implica haber realizado previamente un diagnóstico sobre necesidades y demandas de capacitación según sexo, y corroborar que el PDP contemple las necesidades detectadas de mujeres y hombres.

El indicador *Número de acciones de sensibilización (charla o taller) respecto a la importancia de la licencia por paternidad*, se reporta la realización de una videoconferencia "Promoción de la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación en el ámbito laboral", en la cual se tocó el tema "Derechos de la mujer en el mundo del trabajo, con enfoque de género" donde se deslizó el tema sobre la licencia por paternidad. No hay mayor información sobre número de trabajadores que ejercieron su derecho a la licencia por paternidad en el período evaluado ni sobre el número de participantes varones que asistieron a la videoconferencia.

El indicador *Número de acciones de prevención en temas de violencia de género*, el MTPE reportó la realización de 03 eventos de capacitación sobre hostigamiento sexual en el ámbito laboral. No hay mayor información sobre el número de participantes según sexo.

El indicador *Número de solicitudes sobre la Declaración Jurada de no ser Deudor/a Alimentario/a Moroso/a*, el MTPE ha reportado que se realizaron 115 verificaciones de Declaraciones Juradas de no ser Deudor/a Moroso/a cuando el trabajador/a se incorpora a la institución pero esta información no está desagregada por sexo.

El indicador *Número de lactarios implementados*, la institución ya cuenta con lactario y está en funcionamiento. El informe no brinda mayor información sobre el número de mujeres en edad fértil que labora en la institución ni el número de trabajadoras usuarias del servicio.

Por otro lado, el MTPE reportó avances en la ejecución de metas sobre la política 2.5 cuyo objetivo es atender prioritariamente a las familias en situación de extrema pobreza, pobreza o riesgo social, así como a las familias dirigidas por mujeres, política sobre la cual el MIMP no aprobó metas ni indicadores para el presente año.

## B.1 En Relación a las Personas con Discapacidad

Cuadro B.1  
Indicadores propuestos por los sectores según los objetivos de la Política

N°	MINISTERIOS	5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e Institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección.	5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país.	5.3 Erradicar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad	5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad.	TOTAL INDICADORES		OBSERVACIONES
		1	2	3	4	A	B	
1	Ministerio de Transportes y Comunicaciones					4	0	1= está referido al total de contratados 4= bonificación
2	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo					2	0	1= está referido al % de personas con discapacidad contratadas, no las que laboran
3	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables					4	4	<b>Ente Rector</b>
4	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos					5	0	1= está referido al total de contratados, no los que laboran
5	Ministerio de Economía y Finanzas					15	0	
6	Ministerio de Defensa					5	0	
7	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo					3	0	1= no se conoce el universo de personas que laboran en la institución
8	Ministerio de la Producción					1	0	
9	Ministerio de Cultura					4	0	1= se reporta como número de personas contratadas
10	Presidencia del Consejo de Ministros					6	0	3= se tienen dos indicadores en relación a la adecuación de edificaciones
11	Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social					1	0	1= está expresado en número no en porcentaje
<b>TOTAL</b>						<b>50</b>	<b>4</b>	

A= Total de indicadores      B = Total de Indicadores alineados

Indicadores:

1 = Porcentaje de Personas con Discapacidad que laboran en la institución.

2 = Número de programas que adopten sistemas o mecanismos de información y comunicación accesibles para la Persona con Discapacidad.

3 = Número de edificaciones con accesibilidad arquitectónica para la Persona con Discapacidad.

4 = Número de normas que contengan acciones de cumplimiento de la Ley N° 29973 y su Reglamento.

## B.2 Análisis de indicadores

Así mismo, se ha analizado de manera detallada los indicadores alineados y medianamente alienados con el fin de identificar elementos adicionales para incorporarlos en los formatos de recolección de información:

El **Ministerio de Transportes y Comunicaciones** priorizó cuatro (04) indicadores en relación a las Personas con Discapacidad pero ninguno guarda concordancia con lo propuesto por el Sector. El Sector Transporte planteó indicadores para la Política 5.1, 5.2 y 5.4 tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Atención preferencial de las personas con discapacidad</i>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Participación de personas con discapacidad en los concursos públicos del MTC</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Personal de la bonificación que se otorga a los discapacitados que cumplen con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio</i>
	<i>Orientaciones brindadas a personas con discapacidad</i>

El indicador sobre Participación de personas con discapacidad en los concursos públicos del MTC, toma como universo al total de personas contratadas en el período, que difiere de lo propuesto por el CONADIS cuyo universo es el total de personas que laboran en la institución.

El indicador Personal de la bonificación que se otorga a los discapacitados que cumplen con los requisitos para el cargo y hayan obtenido un puntaje aprobatorio, está en correspondencia con lo previsto en el artículo 48 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en la cual toda institución pública deberá consignar en las bases de las convocatorias la aplicación de la bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido en la etapa de evaluación. Se ha marcado el indicador en color verde claro debido a que en el informe del MTC no se hace mención de la aprobación de alguna norma que contemple esta acción u otras según la normativa vigente.

El **Ministerio de Comercio Exterior y Turismo** priorizó dos (02) indicadores, de los cuales uno (01) guarda concordancia con lo planteado por el Sector. Los indicadores a los que se hace referencia son los siguientes:

Política	Indicador
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Porcentaje de discapacitados contratados</i>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Número de programas que adoptan sistemas o mecanismos de información y comunicación accesibles para la persona con discapacidad</i>

De manera similar, el MINCETUR al referirse al indicador *Porcentaje de discapacitados contratados* considera como universo el total de personas contratadas en el período de análisis, y no al total de personas que laboran en la institución. Por eso se considera que esta indicador no está en concordancia con lo planteado por CONADIS.

El **Ministerio de Economía y Finanzas** priorizó quince (15) indicadores, seis de los cuales están referidos al indicador *Porcentaje de personas con discapacidad /total de trabajadores x 100*, que corresponde al MEF, ONP, BN, OSCE, SMV, SUNAT y guarda concordancia con lo planteado por el Sector. El Sector Economía y Finanzas planteó indicadores para la Política 5.2 y 5.4 tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Porcentaje de personas con discapacidad que /total de trabajadores x 100</i>
	<i>Número de personas con discapacidad atendidas preferentemente en la Mesa de Partes</i>
	<i>Número de postulantes con discapacidad/total de postulantes x 100</i>
	<i>Porcentaje de atenciones preferentes a personas con discapacidad en los Centros de Atención a nivel nacional</i>
	<i>Número de locales con servicios higiénicos para discapacitados</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Número de locales habilitados con rampas y/o elevadores para discapacitados</i>
	<i>Campaña de difusión (sensibilización y difusión de las normas que protegen a las personas con discapacidad)</i>
	<i>Remisión al personal (normas que regulan el tema de la protección)</i>

Los indicadores *Número de locales con servicios higiénicos para discapacitados* y *Número de locales habilitados con rampas y/o elevadores para discapacitados*, corresponden a la Política 5.3 y no a la Política 5.2 como lo ha consignado el MEF. Por otro lado, ambos indicadores están en concordancia con lo propuesto por CONADIS, al señalarse el tipo de adecuación realizada a las edificaciones de la institución para facilitar la accesibilidad de las personas con discapacidad.

El **Ministerio de Justicia y Derechos Humanos** priorizó tres (03) indicadores, de los cuales ninguno guarda concordancia con lo planteado por el MIMP. El Sector Justicia ha planteado indicadores para para las Políticas 5.1 y 5.3, tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Número de personas contratadas con discapacidad</i>
	<i>Número de eventos (de difusión de los derechos de las personas con discapacidad)</i>
5.3 Erradicar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad	<i>Número de personas con discapacidad que acceden a planes o sistemas de becas, incentivos y/o beneficios de carácter educativo, médico, cultural u otros a cargo de la entidad (atención preferente)</i>

De manera similar a lo reportado por otros sectores, el indicador sobre Número de personas contratadas con discapacidad, difiere de lo propuesto por CONADIS cuyo indicador busca medir el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la institución.

Los indicadores *Número de eventos (de difusión de los derechos de las personas con discapacidad)* y *Número de personas con discapacidad que acceden a planes o sistemas de becas, incentivos y/o beneficios de carácter educativo, médico, cultural u otros a cargo de la entidad (atención preferente)* no guardan concordancia con lo propuesto por CONADIS.

El **Ministerio de Defensa** priorizó cinco (05) indicadores, de los cuales dos (02) guardan concordancia con lo planteado por el Sector. El Sector Defensa ha planteado indicadores para para las Políticas 5.1, 5.2 y 5.3, tal como se señala a continuación:



*M*

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Personas con discapacidad que se encuentran laborando bajo cualquier modalidad en la entidad</i>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Número de normas nacionales sobre discapacidad incorporadas en documentos de gestión.</i>
5.3 Erradicar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad	<i>Número de edificaciones de uso público habilitadas para el acceso de personas con discapacidad</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Número de reportes remitidos en cumplimiento de lo dispuesto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU</i>
	<i>Número de reportes remitidos en atención al Plan de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad 2009-2018.</i>

El **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo** priorizó tres (03) indicadores, de los cuales dos (02) guardan concordancia con lo planteado por el Sector. El Sector Trabajo ha planteado indicadores para para las Políticas 5.1, 5.3, y 5.4 tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Número de personas con discapacidad que laboran en la institución</i>
5.3 Erradicar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad	<i>Número de edificaciones con accesibilidad arquitectónica para la persona con discapacidad</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Número de propuestas normativas que contengan acciones de cumplimiento de la Ley N°29973 y su reglamento</i>

En relación al indicador *Número de personas con discapacidad que laboran en la institución*, no permite conocer cuánto representan del total de personas que laboran en la institución. Por lo tanto, no responde a lo propuesto por CONADIS.

Con respecto al indicador *Número de edificaciones con accesibilidad arquitectónica para la persona con discapacidad*, están a un nivel de expediente técnico; sin embargo, se estima que la adecuación de las instalaciones será ejecutada en el segundo semestre.

El indicador *Número de propuestas normativas que contengan acciones de cumplimiento de la Ley N°29973 y su reglamento*, el MTPE ha elaborado un conjunto de documentos normativos que contienen acciones para promover las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad, siendo uno de los ejes temáticos de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad. Por lo tanto, se considera que el indicador está en concordancia con lo propuesto por CONADIS.

El **Ministerio de Energía y Minas** priorizó tres (03) indicadores, de los cuales uno (01) guarda concordancia con lo planteado por el Sector. El Sector Energía y Minas ha planteado indicadores para para las Políticas 5.1 y 5.4 tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Número de discapacitados laborando en el MINEM (sobre el total de personas que se encuentran laborando)</i>
	<i>Número de actividades de difusión de información sobre los derechos que asisten a las personas con discapacidad en el INGEMMET</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Número de difusiones (sobre el total de difusiones al año 2015)</i>

En relación al indicador *Número de discapacitados laborando en el MINEM*, permite conocer cuánto representan del total de personas que laboran en la institución. Por lo que se considera que sí responde a lo propuesto por CONADIS. Sin embargo, si bien en el documento se señala cuánto representan las personas con discapacidad del total de trabajadores/as, no se cuenta con el dato del de personas y en la matriz solo se registra el número de personas con discapacidad más no el porcentaje tal como lo propuesto por CONADIS.

El **Ministerio de la Producción** priorizó un (01) indicador, el cual está en concordancia con lo propuesto por CONADIS. El Sector Producción planteó un indicador para la Política 5.1, tal como se señala a continuación:

Política	Indicador
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la institución</i>

El **Ministerio de Cultura** priorizó cuatro (04) indicadores, de los cuales ninguno está en concordancia con lo propuesto por CONADIS. El Sector Cultura planteó indicadores para la Política 5.1, 5.2 y 5.4 tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Personas contratadas</i>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Título elaborado (elaboración de audiolibros y signolibros)</i>
	<i>Usuarios (servicios bibliotecarios brindados en la Gran Biblioteca Pública de Lima, sala para invidentes).</i>
5.4 Implementar medidas eficaces de supervisión para garantizar la difusión y el efectivo cumplimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidad	<i>Publicación difundida (norma legal que protege a las personas con discapacidad)</i>

Hay que señalar de acuerdo a lo reportado en el Informe de Evaluación Semestral, el Ministerio de Cultura se ha propuesto la elaboración de audiolibros y signolibros, como medios para facilitar la accesibilidad de la información a personas con alguna discapacidad. Este indicador responde a lo propuesto por CONADIS como parte de los sistemas o mecanismos de información y comunicación que pueden implementarse para garantizar la accesibilidad de las Personas con Discapacidad.

En el informe semestral del Ministerio de Cultura se proporciona información que permite conocer el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en la institución e incluso el número de personas que cuentan con certificado de discapacidad y/o resolución ejecutiva de inscripción en CONADIS; sin embargo, no es así como se lo reporta, ya que pone énfasis en el número de personas contratadas con discapacidad. Por ello se considera que el indicador no está en concordancia con lo propuesto por CONADIS.

La **Presidencia del Consejo de Ministros (PCM)** priorizó seis (06) indicadores, de los cuales dos (02) están en concordancia con lo propuesto por el Sector. La PCM planteó indicadores para la Política 5.1, 5.2 y 5.3, tal como se señala a continuación:

<b>Política</b>	<b>Indicador</b>
5.1 Respetar y hacer respetar, proteger y promover el respeto de los derechos de las personas con discapacidad y fomentar en cada Sector e institución pública su contratación y acceso a cargos de dirección	<i>Porcentaje de personal femenino y masculino con discapacidad que labora en la entidad</i>
	<i>Número de personas sensibilizadas en charlas sobre medidas a tener en cuenta con las personas con discapacidad</i>
	<i>Porcentaje de convocatorias de trabajo que no limitan la participación de personas con discapacidad</i>
5.2 Contribuir a la efectiva participación de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social, económica, política y cultural del país	<i>Número de mecanismos de información y comunicación accesibles para la Persona con Discapacidad implementados.</i>
	<i>Número de ambientes de trabajo acondicionados para el personal con discapacidad</i>
5.3 Erradicar toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad	<i>Número de edificaciones con accesibilidad arquitectónica para la Persona con Discapacidad</i>

El indicador Porcentaje de personal femenino y masculino con discapacidad que labora en la entidad, si bien está enunciado de acuerdo a lo propuesto por el MIMP, no mide lo mismo, al referirse al número de personas con discapacidad que fueron incorporadas en el semestre, que no permite conocer cuánto representan del total de trabajadores/as que laboran en la institución, ni brinda información desagregada por sexo.

El indicador Número de mecanismos de información y comunicación accesibles para la Persona con Discapacidad implementados, si bien no está enunciado de la misma manera que el propuesto por CONADIS, sí hace referencia a los mecanismos implementados como la utilización de intérpretes en lenguaje de señas, guías para usuarios en lenguaje Braille, el rediseño de la página web para facilitar la accesibilidad para personas con discapacidad visual. Por lo tanto, se considera que este indicador está en concordancia con lo propuesto por CONADIS.

El indicador Número de ambientes de trabajo acondicionados para el personal con discapacidad, correspondería a la Política 5.3 y no a la Política 5.2, ya que hace referencia a la adecuación de los servicios higiénicos y guardaría concordancia con lo propuesto por CONADIS.

El indicador Número de edificaciones con accesibilidad arquitectónica para la Persona con Discapacidad, hace referencia a la adecuación de la edificación con la implementación de rampas que facilitan el acceso a las personas con discapacidad y se considera que este indicador está en concordancia con lo propuesto por CONADIS.

### III. CONCLUSIONES

- EL MIMP propuso 14 indicadores (10 indicadores en materia de Igualdad de Hombres y Mujeres y 4 indicadores en Relación a las Personas con Discapacidad) con el fin que los sectores puedan alinearse. Al respecto, del análisis realizado se encontró que ningún sector, a excepción del MIMP, logró alinearse. Esto se debe a dos razones, la primera referida a que los sectores no consideraron lo propuesto por el MIMP y, lo segundo, referido a que el MIMP no socializó las fichas técnicas del indicador ni los formatos de recolección de información
- Más allá del nivel de concordancia entre los indicadores propuesto por los sectores y el ente Rector, algunos sectores han identificado dimensiones de su capacidad institucional sobre la cual es posible detectar brechas de género, como en la distribución de cargos, en las oportunidades de capacitación y en el proceso de selección y convocatoria
- Debido a que los indicadores no cuentan con fichas técnicas para la formulación de sus metas, no hubo un entendimiento respecto a su implementación
- La información proporcionada por los sectores sobre las acciones desarrolladas para el cumplimiento de las metas resulta muy escueta que no permite una mayor comprensión sobre lo que el indicador está midiendo y cómo esto contribuye al objetivo de la Política. Por otro lado, en la mayoría de la veces la información no está desagregada por sexo lo que no permite su comparabilidad
- El monitoreo al desempeño de las metas e indicadores fue realizado por la DGIGND y CONADIS en sus informes como supervisores

#### IV. RECOMENDACIONES

- Se recomienda la actualización de las fichas técnicas de los indicadores, su revisión para mejorarlos, considerando lo propuesto por otros sectores
- Se recomienda que los elementos adicionales identificados en los ítem A.2 y B.2, sean incorporados en los formatos de recolección de información
- Se recomienda que toda información plasmada en los indicadores que reportan los sectores y el ente Rector esté mínimamente desagregada por sexo que permita su comparabilidad y la identificación de brechas de género
- Se espera profundizar en el análisis que aporte a la comprensión de cómo las acciones programadas están aportando a la consecución de los objetivos de política
- Para una adecuada implementación de las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento cuya supervisión recae en el MIMP, se recomienda a la DGIGND y al CONADIS brindar asistencia técnica y acompañamiento, así como elaborar fichas técnicas, guías, metodologías y herramientas
- Se recomienda a la DGIGND y el CONADIS proporcionar información de los avances logrados al interior de la institución, sobre todo en la implementación de la transversalización del enfoque de género



---

Eco. Rebeca Ivonne Cornejo Lobo  
Especialista en Monitoreo y Evaluación de Políticas

Visto el informe que antecede, elévese a la Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada para su opinión y trámite respectivo, al encontrarlo conforme en todos sus extremos.



MARLITH CARLDERÓN BABILONIA  
Directora II  
Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas  
MIMP

