

A dark blue vertical bar on the left side of the page. A blue arrow-shaped graphic points to the right from the bar, containing the date '2-5-2017'.

2-5-2017

SERVICIO DE CONSULTORÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PERIODO 2012 AL 2015 DEL PLAN NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO 2012 – 2017

Informe Final

Susana Guevara
CONSULTORA

Contenido

Siglas y acrónimos	4
Resumen Ejecutivo	6
1. Introducción	8
1.1 El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – PLANIG	8
1.2 La evaluación del PLANIG	9
2. Objetivos de la evaluación	10
3. Metodología	11
3.1 Criterios y preguntas de evaluación	11
3.2 Técnicas de recopilación de datos	13
3.3 Instrumentos de recopilación de datos	13
3.4 Informantes seleccionados para la evaluación	14
3.5 Trabajo de campo	14
3.6 Resultados del trabajo de campo	15
4. Limitaciones de la evaluación	17
5. Resultados	18
5.1 Pertinencia	18
• Problemas de igualdad de género que el PLANIG busca solucionar	18
• -Coherencia entre problemas identificados y planificación de objetivos	19
• Problemas no abordados por el PLANIG	26
• Elementos de evaluabilidad	28
5.2 Eficacia	33
• Logro del Objetivo General	34
• Logro de los Objetivos Estratégicos y avance de los Resultados	37
• Logro de los indicadores por instituciones implementadoras	84
• Factores que han facilitado o limitado los avances en la implementación del PLANIG	86
5.3 Eficiencia	89
• Mecanismos de coordinación	89
• Presupuesto para la implementación del PLANIG	92
• Monitoreo y evaluación del PLANIG	95
5.4 Sostenibilidad	100
• La igualdad de género en la agenda gubernamental	100
• Instrumentos o mecanismos en las entidades públicas para la igualdad de género	102
• Relación del PLANIG con las Directivas de planificación del CEPLAN	102
6. Conclusiones y recomendaciones	104
6.1 Conclusiones	104
6.2 Recomendaciones	110

Anexo 1: Metodología para el análisis del avance de los indicadores	122
Anexo 2: Cálculo del Índice de transversalización	125
Anexo 3: Indicadores transversales por institución - 2015	126
Anexo 4: Revisión de los indicadores del PLANIG	129
Anexo 5: Referencias bibliográficas	136
Anexo 6: Listado de personas entrevistadas	140
Anexo 7: Instrumentos de recopilación de datos	148
Anexo 8: Base de datos	149

Siglas y acrónimos

AMAG	Academia de la Magistratura
CMP	Comisión Multisectorial Permanente
CNM	Consejo Nacional de la Magistratura
CONGRESO	Congreso de la República
CULTURA	Ministerio de Cultura
DP	Defensoría del Pueblo
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
JNE	Jurado Nacional de Elecciones
LIO	Ley de Igualdad de Oportunidades
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MIDIS	Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social
MIMP	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
MINAGRI	Ministerio de Agricultura
MINAM	Ministerio del Ambiente
MINCETUR	Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
MINDEF	Ministerio de Defensa
MINEDU	Ministerio de Educación
MINEM	Ministerio de Energía y Minas
MININTER	Ministerio del Interior
MINJUS	Ministerio de Justicia
MINSA	Ministerio de Salud
MP	Ministerio Público
MRE	Ministerio de Relaciones Exteriores
MTC	Ministerio de Transportes y Comunicaciones
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
OE	Objetivo Estratégico
ONPE	Oficina Nacional de Procesos Electorales
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
PIO	Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones
PJ	Poder Judicial
PLANIG	Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2015
PP	Programa Presupuestal
PRODUCE	Ministerio de la Producción
RENIEC	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil

SNIG	Sistema Nacional de Indicadores de Género
VIVIENDA	Ministerio de Vivienda

Resumen Ejecutivo

El documento presenta los resultados de la evaluación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 - PLANIG. La evaluación solicitada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tuvo como objetivo evaluar el estado de implementación del PLANIG entre los años 2012-2015, así como su pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, con el fin de mejorar y fortalecer su intervención.

La evaluación se realizó aplicando diferentes métodos (revisión documental, entrevistas en profundidad, encuesta) lo cual proporcionó abundante información para responder a la mayoría de las preguntas formuladas. Las limitaciones de la evaluación estuvieron centradas en la carencia de indicadores para medir la eficacia de los Objetivos general y Estratégicos y el momento de realización de la evaluación que coincidió con las actividades de fin de año, lo cual alargó el cronograma establecido inicialmente.

Principales conclusiones:

La evaluación, encuentra que en el periodo de análisis 2012-2015, se evidencian esfuerzos significativos y se han logrado avances importantes en la institucionalización del enfoque de género en las instituciones de gobierno del nivel nacional. Sin embargo, la transversalización del enfoque de género ha estado centrada en un fortalecimiento intrainstitucional y no ha propiciado cambios sustantivos en el diseño, gestión, monitoreo y evaluación con enfoque de género. Avances importantes en el área educativa y la salud que se vienen produciendo desde hace 15 años han permitido acortar brechas de género. Temas pendientes por abordar se encuentran en la violencia de género, la participación económica de las mujeres (menores ingresos y en empleos precarios) y en la mínima representación política.

El PLANIG ha sido pertinente a los problemas de desigualdad de género del país, presentando información actualizada al momento de su formulación y seleccionando algunos temas que dan continuidad al Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010. Pese a ello tiene problemas en la coherencia interna (relación diagnóstico y objetivos, falta de precisión y claridad en la formulación de los Objetivos Estratégicos. La mayor debilidad del PLANIG en cuanto a la evaluabilidad es la usencia de indicadores que permitan medir los logros alcanzados en el nivel de los Objetivos Estratégicos y Objetivo General.

De manera general, y teniendo en cuenta el avance de los Resultados hacia las metas propuestas, se estima un avance del 23.2%. Se debe tener en cuenta que la mayoría de indicadores (47) que equivale al 49.5% no pueden valorarse porque no cuentan con información, sea la meta, línea de base o dato al 2015. Si a este porcentaje se agregan los indicadores catalogados como “falla en la planificación”, “no aplica” o “incoherencia” el porcentaje asciende a 58.9%.

El PLANIG no identificó un presupuesto específico para su implementación. Pero, tomando los Programas Presupuestales vinculados a la reducción de las brechas de género y relacionarlos con los objetivos del PLANIG, se observa que el mayor porcentaje del Presupuesto Ejecutado en el año 2015 está concentrado en el Objetivo Estratégico 3, cerrar brechas educativas, representando el 65.9% del total. Le sigue en presupuesto el Objetivo Estratégico 4, mejorar la salud que concentra el 22.3%. El Objetivo Estratégico 6, reducir la violencia de género apenas representa el 0.5% del total.

Se observa una sostenibilidad política e institucional del tema de la igualdad de género porque ha estado presente en la agenda gubernamental desde hace años atrás, lo cual se evidencia en diferentes normas legales, planes nacionales y programas presupuestales. Asimismo, el país cuenta con un arreglo institucional con mandato y rectoría sobre el tema desde hace 20 años, lo cual evidencia la importancia de la igualdad de género.

El actual Gobierno ha colocado la igualdad de género como un tema vigente, lo cual se evidenció desde el primer día de Asunción del Mando Presidencial en el que manifestó la necesidad de la igualdad de género. Asimismo, la gestión actual del MIMP, tanto en las autoridades de más alto nivel como las directoras nacionales, se encuentran comprometidas con la necesidad de impulsar la igualdad y equidad de género tanto en las políticas del sector como en otros.

Principales recomendaciones:

- 1) Es recomendable que la formulación del PLANIG se sustente en un diagnóstico exhaustivo y un planteamiento conceptual claro, para realizar una alineación más precisa entre problemas identificados, objetivos, estrategias y líneas de acción. Asimismo, debe plantear la complementariedad y coherencia con otras políticas públicas y en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario).
- 2) El siguiente Plan debe contar con un sistema de monitoreo y evaluación que se oriente a la medición de logros en los niveles de efecto e impacto, que provea de información periódica para el análisis de los avances y la toma de decisiones. Este sistema debe contemplar herramientas que permitan la medición periódica del desempeño a través de pocos indicadores pero estratégicos. Para el establecimiento de los indicadores se deben identificar flujos de información para asegurar que sean medibles.
- 3) Se recomienda que la transversalización del enfoque de género se oriente a fortalecer el diseño y gestión de políticas, dado que en el periodo analizado se ha dado énfasis al fortalecimiento intrainstitucional.
- 4) Se recomienda al MIMP elaborar una estrategia operativa para la implementación del PLANIG en el último año, acordados entre todas las instituciones, con acciones orientadas a la consecución de los objetivos.
- 5) Los mecanismos de coordinación del PLANIG deben ser analizados en su funcionamiento actual y fortalecidos. La Comisión Multisectorial Permanente es un espacio valioso y de mucha potencialidad para la toma de decisiones de política pública, por lo que se recomienda que retome su rol político y estratégico, para lo cual se requiere elaborar agendas de trabajo de interés colectivo con temas estratégicos sobre las desigualdades de género y organizar el monitoreo del PLANIG con un enfoque estratégico con temas clave y pocos indicadores.
- 6) Se recomienda que en los espacios de coordinación se incorpore a la sociedad civil, academia y los organismos de cooperación internacional, quienes pueden proporcionar una retroalimentación inmediata y actualizada sobre los enfoques y la situación de las desigualdades de género del país.
- 7) El rol del MIMP es clave para el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación es clave, por ello se recomienda que el MIMP propicie la formación de grupos de trabajo interinstitucionales, en el marco de la CMP, para la elaboración de respuestas a problemas de desigualdades de género que tienen múltiples causas y que deben ser afrontadas por diferentes instituciones.
- 8) Es importante que el MIMP desarrolle coordinaciones con el MEF con la finalidad de elaborar metodologías que permitan identificar el presupuesto público orientado a cerrar las brechas de género. Para ello se recomienda realizar una consultoría especializada entre el MIMP y el MEF para el análisis del presupuesto y la propuesta metodológica mencionada.
- 9) Se recomienda que el MIMP elabore guías metodológicas para el análisis de las desigualdades de género para la elaboración y evaluación de los Programas Presupuestales y los Proyectos de Inversión Pública. Estas guías deben orientarse a los equipos de las instituciones públicas que elaboran estos instrumentos y también para los equipos del Ministerio de Economía y Finanzas para que se aseguren que se ha incorporado este enfoque.
- 10) Se recomienda al MIMP que organice el monitoreo y evaluación dirigido solo al PLANIG, teniendo como base el análisis de los indicadores realizado para la presente evaluación, de tal manera que se complemente con la información del 2016. También se recomienda que el monitoreo se concentre en los Objetivos Estratégicos buscando explicaciones de la situación que se presenta, lo cual servirá para tomar decisiones.

1. Introducción

1.1 El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – PLANIG

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) fue aprobado mediante D.S. N° 004-2012-MIMP del 17 de agosto 2012. Fue elaborado en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ley N° 28983 del 16 de marzo de 2007) y según lo que señala el documento, se encuentra en la tercera etapa de políticas públicas que incorporan el enfoque de género¹.

Los antecedentes del PLANIG se encuentran en el Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2000-2005 (aprobado por D.S. N° 001-2000-PROMUDEH) y el Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Varones 2006-2010 (D.S. N° 009-2005-MIMDES).

El PLANIG es el instrumento de política pública del Estado Peruano para la transversalización del enfoque de género en sus tres niveles de gobierno, con la finalidad de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía; erradicando toda forma de discriminación. Se considera como un instrumento intersectorial y multisectorial para lograr la igualdad de género.

El Plan Nacional de Igualdad de Género (PLANIG) fue elaborado de manera participativa a través de múltiples consultas en las que participaron 17 sectores de gobierno, 25 gobiernos regionales, 7 organismos constitucionales y 19 organizaciones de la sociedad civil².

Cabe señalar que el PLANIG se elaboró durante la gestión gubernamental 2006-2011 y fue revisado y ajustado por la gestión gubernamental 2011-2016 a fin de que sea acorde a sus planteamientos de política. Fue aprobado en agosto 2012, a un año de la nueva gestión.

La norma de aprobación del PLANIG incluye la constitución de una Comisión Multisectorial Permanente cuyas funciones básicas son las de monitorear y contribuir al cumplimiento de los objetivos. Actualmente se encuentra integrada por 21 representantes de entidades de gobierno (19 viceministros, un secretario general y un jefe) y 9 miembros supernumerarios³.

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2015 tiene un objetivo general, 8 Objetivos Estratégicos y para cada Objetivo Estratégico se ha formulado Resultados Esperados que suman 60. Los Objetivos son los siguientes:

Objetivo General: El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no

¹ MIMP. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, sin fecha. p. 11.

² Ibídem. Pág. 15.

³ Decreto Supremo N° 011-2016-MIMP, que modifica el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.

discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.

Objetivos estratégicos:

Objetivo estratégico 1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

Objetivo estratégico 2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.

Objetivo estratégico 3: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.

Objetivo estratégico 4: Mejorar la Salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.

Objetivo estratégico 5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

Objetivo estratégico 6: Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.

Objetivo estratégico 7: Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.

Objetivo estratégico 8: Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

1.2 La evaluación del PLANIG

La evaluación se realiza a solicitud de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación (DGIGND) del MIMP y es considerada como una evaluación formativa para que brinde elementos “para el aprendizaje de los/as involucrados/as a fin de mejorar y fortalecer su intervención durante la segunda fase de ejecución del Plan (2016-2017) y la formulación del próximo”⁴.

La evaluación comprendió el análisis de la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del PLANIG correspondiente al periodo 2012-2015. Se desarrolló entre los meses de noviembre 2016 y febrero 2017.

Para su realización se combinaron diferentes técnicas de investigación como son la revisión documental, entrevistas a Representantes Titulares de la Comisión Multisectorial Permanente, aplicación de encuestas a Representantes Alternas/os y equipos de instituciones integrantes de la CMP y entrevistas a representantes de la sociedad civil.

⁴ MIMP. Términos de Referencia. Bases integradas A.S.Nº 0005-206-MIMP. Página 1.

La evaluación se inició en el mes de Octubre 2016 a tres meses de cambio gubernamental, lo cual supuso cambios de autoridades nacionales y representantes de la Comisión Multisectorial Permanente.

2. Objetivos de la evaluación

Objetivo General:

Evaluar el estado de implementación al año 2015 del PLANIG 2012-2017, en las entidades públicas implementadoras seleccionadas, así como su pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad, con el fin de mejorar y fortalecer su intervención.

Objetivos Específicos:

- a) Evaluar la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del PLANIG.
- b) Medir el grado de implementación del PLANIG, de forma global (por objetivo estratégico, indicadores orientados a la transversalización del enfoque de género y total) e individualizada para cada entidad pública implementadora seleccionada (por indicadores orientados a la transversalización del enfoque de género, indicadores especializados y total).
- c) Proponer mejoras en la implementación del PLANIG, de acuerdo al análisis realizado en los objetivos específicos a y b.
- d) Contar con flujogramas del proceso de implementación de las políticas de igualdad de género para el cumplimiento de las metas establecida en el PLANIG 2012-2017, por cada entidad pública implementadora seleccionada.
- e) Identificar iniciativas que evidencian resultados positivos, así como puntos críticos en la implementación del PLANIG, a fin de impulsar estrategias de intervención en las entidades públicas para el cumplimiento los resultados.
- f) Proponer recomendaciones para el siguiente instrumento de planificación de la política de igualdad de género, en el marco del análisis realizado en la evaluación.

3. Metodología

La evaluación que se realizó entre los meses de noviembre 2016 y mayo 2017 siguió las siguientes consideraciones metodológicas:

3.1 Criterios y preguntas de evaluación

Los Términos de Referencia desarrollaron las preguntas de evaluación de acuerdo a los criterios de evaluación y se presentan en la Tabla 1. A continuación se presentan definiciones básicas.

Pertinencia. Se entiende como “la medida en que los objetivos de un proyecto son compatibles con las prioridades del grupo-objetivo y las políticas de los receptores y los donantes... La valoración de la pertinencia es, por tanto, una indagación acerca de la utilidad del proyecto en términos de desarrollo, teniendo en cuenta los fines diversos que pueden intervenir en torno a una intervención”⁵.

Eficacia. Es el “grado en que se alcanzan los objetivos del proyecto en un período determinado, independientemente de los costos que ello implique”⁶.

Eficiencia. Entendida como “relación que existe entre los productos y los costos que la ejecución del proyecto implica, el grado en que una actividad produce resultados al menor costo”⁷.

Sostenibilidad. Se define como “grado en que los efectos e impactos de un proyecto continuarán después de su finalización”⁸.

Tabla 1. Preguntas de evaluación

Criterio de evaluación	Preguntas
Pertinencia	<ul style="list-style-type: none">- ¿Cuál (es) es (son) la (s) problemática (s) de igualdad de género en nuestro país que el PLANIG busca solucionar / mitigar?- ¿Los objetivos estratégicos del PLANIG son pertinentes en relación a las problemáticas de igualdad de género de nuestro país?- ¿Qué nivel de respuesta existe entre dicha (s) problemática (s) y el PLANIG?- ¿Existen problemática que todavía el PLANIG no atiende?- ¿Existen evidencias que den cuenta (a partir de los resultados logrados) que se ha atendido la problemática que se buscaba solucionar / mitigar?- ¿Contiene el PLANIG elementos de evaluabilidad que toda política pública debe tener?, ¿qué elementos pueden destacarse?
Eficacia	<ul style="list-style-type: none">- ¿En qué medida se vienen alcanzando los resultados y las metas establecidas por el PLANIG?

⁵ PREVAL. FIDA. *Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proyectos. Breve guía*, pp. 82.

⁶ *Ibídem*, pp. 36.

⁷ *Ibídem*, pp. 36.

⁸ PREVAL. FIDA. *Conceptos clave de seguimiento y evaluación de programas y proyectos. Breve guía*, pp. 103.

Criterio de evaluación	Preguntas
	<ul style="list-style-type: none"> - ¿En qué medida se vienen alcanzando los resultados y las metas establecidas por el PLANIG orientadas a la transversalización del enfoque de género? - ¿Qué evidencias se encuentran sobre la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas? - ¿Qué factores clave han intervenido a favor o en contra del logro de los resultados y metas? - ¿Cuáles han sido los mecanismos reales de implementación del PLANIG al interior de cada entidad pública implementadora seleccionada? - ¿Cuál ha sido la principal contribución y limitación implementación del PLANIG través la Comisión Multisectorial Permanente? - ¿Qué nivel de vinculación existe entre las actividades y productos que ejecuta cada entidad pública implementadora seleccionada y los resultados del PLANIG? - ¿En qué medida el PLANIG ha propiciado la participación real de la sociedad civil y otras instancias en su implementación y monitoreo? - ¿Cómo se ha realizado la articulación entre las entidades públicas implementadoras seleccionadas que comparten temáticas multisectoriales? ¿Han sido efectivas las estrategias de articulación implementadas?
Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué soporte presupuestal real ha tenido el PLANIG para su implementación al interior de cada entidad pública implementadora seleccionada y de manera multisectorial en el periodo 2012 al 2015? - ¿En qué medida los recursos para la implementación del PLANIG están contemplados en los Programas Presupuestales o Programas Nacionales? - ¿Cuál es la relación entre el PLANIG y los Programas Presupuestales? - ¿De qué manera se viene desarrollando el monitoreo del PLANIG? - ¿En qué aspectos del PLANIG, cada entidad pública implementadoras seleccionada tuvo que enfrentar falta de información, ausencia de recursos etc.? ¿Cómo superaron o lidiaron con esa situación? - ¿Por qué hay demora en la presentación de información? ¿Por qué hay poca coherencia y consistencia en la información reportada?
Sostenibilidad	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué tipo de instrumentos o mecanismos existen al interior de cada entidad pública implementadora seleccionada para que los resultados obtenidos continúen en el tiempo? - ¿En qué nivel la problemática de igualdad de género está dentro de la agenda gubernamental (nacional, regional y local) como para que los resultados que se vienen alcanzando hasta este momento sean sostenibles? - ¿Qué evidencias hay respecto a sinergias establecidas por el PLANIG, en relación con otras políticas públicas que abonen a favor de la continuidad de los resultados logrados? - ¿Los/las responsables de cada entidad pública implementadora seleccionada encargada de implementar el PLANIG conocen el resultado esperado al que están alineados o contribuyen?

Criterio de evaluación	Preguntas
	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuán útil y usado es el SNIG para la programación, reporte de información y seguimiento del PLANIG? - ¿Cuál es la relación del PLANIG con las Directivas de planificación del CEPLAN?

Fuente: Términos de Referencia Bases Integradas AS Nº 005-2016

3.2 Técnicas de recopilación de datos

La metodología desarrollada abarcó diferentes técnicas de recopilación de datos con la finalidad de responder a los objetivos y las preguntas de evaluación planteadas. Las técnicas aplicadas fueron las siguientes:

Análisis documental. Se revisaron diferentes documentos normativos, informes y estudios relacionados a los temas que aborda el PLANIG. La lista de documentos revisados se encuentra en el Anexo 5.

Entrevistas en profundidad. Se recogió información cualitativa acerca de la pertinencia, eficacia y eficiencia, con el fin de dar respuestas a las preguntas formuladas. En estas entrevistas se profundizaron aspectos recopilados en las fuentes secundarias y que no quedaron claros en su explicación por los avances en la transversalización del enfoque de género, la implementación de las políticas de igualdad de género y los sistemas de información, las facilidades y obstáculos, entre otros.

Las entrevistas se realizaron a los/las Representantes Titulares de la Comisión Multisectorial Permanente, representantes del Ministerio de Economía y Finanzas, representantes de los órganos de línea del Viceministerio de la Mujer – MIMP, representantes de la sociedad civil y de la cooperación internacional.

Encuesta. Con el fin de abordar y sintetizar las opiniones de los/las representantes Alternos a la CMP y los equipos técnicos con responsabilidad de implementar el PLANIG en las instituciones públicas integrantes de la CMP, se elaboró una encuesta con preguntas abiertas y cerradas que abordaron todos los aspectos contemplados en la evaluación.

3.3 Instrumentos de recopilación de datos

Para la evaluación del PLANIG se elaboraron diversos instrumentos, los cuales pasaron por un proceso de validación por la evaluadora y su equipo, el Equipo de Seguimiento a la Evaluación y la consulta a personas expertas. Los instrumentos que fueron aplicados fueron los siguientes (ver Anexo 7):

- Guía de entrevista para representantes titulares de la CMP.

Estaba prevista una entrevista en profundidad que aborde los ejes siguientes: problemas abordados en PLANIG, logros alcanzados, implementación, recomendaciones.

- Guía de entrevista para representantes de la sociedad civil.
Ejes abordados: problemas abordados en el PLANIG, logros alcanzados, implementación, recomendaciones.
- Guía de entrevista para equipo del MEF.
Ejes abordados: problemas abordados en el PLANIG, política económica, programas presupuestales, proyecto de inversión pública, implementación, recomendaciones.
- Encuesta para equipos de sectores e instituciones participantes en la CMP.
Temas incluidos: brechas o necesidades de género abordados en el PLANIG, logros alcanzados, implementación, seguimiento y evaluación, recomendaciones.
- Guía de entrevista para directoras del MIMP.
Ejes abordados: problemas abordados en el PLANIG, PLANIG como instrumento de planificación, logros alcanzados, implementación (asistencia técnica, supervisión, seguimiento), recomendaciones.

3.4 Informantes seleccionados para la evaluación

El principal criterio para la selección de los informantes fue su vinculación con el PLANIG, como a continuación se detalla:

- Representantes titulares de la CMP: Viceministros/as y Jefes de las instituciones.
- Representantes alternos de la CMP: Directores/as o especialistas de las entidades integrantes de la CMP.
- Equipo técnico responsable de la implementación del PLANIG en cada entidad: Directores/as o especialistas designados por la entidad para participar en la entrevista de la evaluación.
- Representantes del Viceministerio de la Mujer del MIMP: Directoras/es de las direcciones de línea.
- Representantes del MEF designados por la entidad para participar en la entrevista de la evaluación.
- Representantes de la sociedad civil: directores/as de las organizaciones que tienen trabajo vinculado a la igualdad de género.
- Representantes de la cooperación internacional por su trabajo vinculado a la igualdad de género en el país.

3.5 Trabajo de campo

Esta etapa consistió en la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos antes señalados. El cronograma de campo ejecutado abarcó ocho semanas debido a que coincidió con el cierre presupuestal anual y las fiestas de fin de año. Se inició en la segunda semana de diciembre y concluyó los primeros días del mes de febrero.

Tabla 2. Cronograma ejecutado

Tipo de Instrumento	Diciembre			Enero				Febrero
	Semanas			Semanas				Semana
	2	3	4	1	2	3	4	1
Entrevistas a Representantes Titulares del CMP	MINEDU		INEI PJ	MINAGRI	AMAG MTC ONPE	CULTURA MIDIS MINDEF PRODUCE		MIMP
Entrevistas individuales a funcionarias MIMP						MIMP	MIMP	
Entrevistas grupales a funcionarios MEF						MEF	MEF	
Entrevistas a representantes de sociedad civil				ONAMIAP ONUMJERES	F.TRISTAN CEDEMUNEP PROMSEX	MMR UNFPA		
Encuestas grupales a Representantes Alternos/as y equipos	MINEDU MINS MRE MTC	RENIEC	INEI MINAGRI MINCETUR ONPE	VIVIENDA	CONGRESO CULTURA DEFENSORÍA MIDIS MINAM MININTER MINJUS MP MTPS PCM PRODUCE	MIMP MINDEF MINEM PJ	AMAG	

Fuente: Elaboración propia

3.6 Resultados del trabajo de campo

La evaluación recogió la opinión de 134 personas. En la siguiente tabla se presenta el número de entrevistas realizadas y el número de personas que participaron en ellas (el listado de las personas entrevistadas se encuentra en el Anexo 6). Al respecto:

- Del total de entrevistas individuales previstas para representantes titulares del CMP, en seis los entrevistados estuvieron acompañados de otras personas (representantes alternos, asesores o directores). En el resto, las entrevistas se realizaron con la presencia solo del/la representante titular.
- En las entrevistas individuales orientadas a representantes de la sociedad civil, en dos organizaciones estuvieron presentes más de una persona.
- En cuanto a las encuestas a los/las representantes alternos y equipos técnicos, la participación fue variada. En dos instituciones solo participó el/la representante alterno, en otras instituciones el número de participantes varió entre 2 a 14 personas.

Tabla 3. Instrumentos aplicados y personas involucradas

Instrumentos	Número de instrumentos	Número de personas involucradas
Entrevistas a Representantes Titulares del CMP	12	22
Entrevistas individuales a representantes del MIMP VM Mujer	3	3
Entrevistas grupales a representantes MEF	2	5
Entrevistas a representantes de sociedad civil	7	12
Encuestas grupales a Representantes Alternos/as y equipos	26	134

Fuente: Elaboración propia

Luego del trabajo de campo se procedió a organizar y sistematizar la información para la redacción de los informes posteriores. Las encuestas fueron trabajadas en SPSS y las entrevistas resumidas en matrices (Anexo 8).

4. Limitaciones de la evaluación

La evaluación ha tenido diferentes limitaciones y condicionantes que se señalan a continuación:

- a) La evaluación se desarrolló en un momento político de cambio de gestión gubernamental (el nuevo Gobierno se instaló en julio 2016) lo que ocasionó el cambio de los/las funcionarios públicos de las instituciones que integran la Comisión Multisectorial Permanente, especialmente los/las Representantes Titulares. Asimismo, el periodo evaluado corresponde a una gestión de gobierno anterior.
- b) El Objetivo General y los Objetivos Estratégicos carecen de indicadores con sus metas establecidas, lo cual limitó la estimación de la eficacia.
- c) Si bien teóricamente el MIMP considera que la implementación del PLANIG en cada institución ha sido un proceso secuencial con la identificación de procesos y actividades, en la realidad esto no ha sucedido. Las instituciones no han contado con procesos planificados para implementar el PLANIG. Consecuentemente no ha sido posible construir flujogramas de la implementación como lo solicita los términos de referencia.
- d) El cronograma inicial del trabajo de campo para el levantamiento de datos coincidió con el fin de año. En estas fechas los profesionales de las instituciones públicas se encuentran con trabajo recargado por el cierre del presupuesto, lo cual impidió su participación en las entrevistas. Esta situación ocasionó la modificación del cronograma. Asimismo, se tuvo dificultades relacionadas a la disponibilidad de los/las Representantes Titulares para la realización de las entrevistas debido a sus recargadas labores.

5. Resultados

5.1 Pertinencia

El análisis de la pertinencia del PLANIG consideró las preguntas referidas a los problemas de desigualdad de género abordados por el PLANIG, la relación de los problemas con los objetivos estratégicos planteados, los problemas no abordados y la evaluabilidad del PLANIG.

- **Problemas de igualdad de género que el PLANIG busca solucionar**

En toda planificación, el diagnóstico es un elemento básico y fundamental porque presenta el problema que se pretende abordar, las causas que lo ocasionan y las consecuencias, así como las características de la población afectada por el problema. En el 2011, año en el que se diseñó el PLANIG, en el país no se había formulado una metodología para la elaboración de los planes nacionales, por lo que el PLANIG se elabora siguiendo los pasos clásicos. Sin embargo, en esos años se habían desarrollado metodologías para elaborar otros instrumentos de planificación que incluían pasos metodológicos para elaborar los diagnósticos⁹. Esta metodología propone la identificación del problema, las causas, las consecuencias y las características de quienes tienen afectados por esos problemas.

Dado que el PLANIG incorpora el enfoque de gestión por resultados, se esperaba que el diagnóstico presentado debía contar con las características señaladas en el párrafo anterior. De esta manera, el planteamiento de los objetivos hubiese sido planteado con una lógica causal, es decir, orientados a las causas para acabar con el problema.

Adicionalmente, el PLANIG señala que incorpora el enfoque de articulación con otras políticas nacionales, por lo que se esperaba que se especificaran las políticas o programas que se encuentran atendiendo los problemas identificados. Consecuentemente, esto permitiría observar los vacíos de las políticas para precisar mejor dónde y cómo intervenir.

Teniendo en cuenta lo mencionado, se puede afirmar que el diagnóstico del PLANIG menciona parcialmente y de manera muy sintética, la problemática de las desigualdades de género. En ningún caso realiza un análisis causal y no se vincula los problemas con otras intervenciones gubernamentales que se encuentran en curso.

En la Tabla 4, se presenta los temas abordados en el diagnóstico y su consistencia con los temas mencionados, sobre los cuales se comenta lo siguiente:

- Un aspecto positivo de la sección diagnóstica es la presentación de información actualizada al momento en que el PLANIG fue diseñado, esto es al año 2010 y 2011 y proveniente de

⁹ La elaboración del diagnóstico está señalada en las guías metodológicas de los Programas Presupuestales por Resultado. Ver en: MEF. Presupuesto por Resultados (PpR). Lima, sin fecha. En: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/ppr_y_pe.pdf Revisado el 12/2/2017.

fuentes confiables (en su mayoría de instituciones públicas). Pero, no se presenta una tendencia histórica de los últimos años, más aún cuando el documento incorpora una sección de la evaluación del plan que le antecede (Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y varones 2006-2010) y los temas tratados en el anterior plan se recogen en el actual plan.

- El diagnóstico está agrupado en seis temas. Sin embargo, no presenta una formulación clara y precisa de los problemas que se requiere atender, puesto que solo se realiza una numeración de indicadores diferenciados por sexo en la mayor parte de los casos, pero no se identifican las causas de los problemas señalados ni efectos, lo cual es básico para el planteamiento de las políticas públicas orientadas a atacar las causas y contrarrestar los efectos.
 - En algunos casos se menciona una situación pero no se logra comprender si existe o no un problema a resolver. Por ejemplo: la asistencia escolar mayor en niñas que niños, el atraso escolar sin diferenciar varones de mujeres, la tasa global de fecundidad, PEA, uso de combustible para cocinar, entrega de títulos a mujeres.
 - Los temas señalados no dan cuenta de la población que es afectada por el problema ni se menciona su ubicación geográfica o lugar de residencia.
 - En cada uno de los temas no se hace la vinculación con otras políticas del sector mujer o de otros sectores que se encuentran vinculadas a los problemas señalados.
 - No se presenta ningún dato o información relacionada a los Objetivos Estratégico 1 y 2, esto es la transversalización del enfoque de género en el gobierno y la cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.
- **-Coherencia entre problemas identificados y planificación de objetivos**

Un segundo análisis es la pertinencia de los Objetivos Estratégicos con los problemas identificados. En principio, como se señaló en el acápite anterior, no es posible identificar claramente los problemas que el plan pretende abordar, lo cual dificulta relacionar los temas e información presentada en el diagnóstico con los objetivos planteados.

Para aproximarnos a este análisis, se elaboró una matriz que relaciona los temas del diagnóstico con los Resultados formulados de cada Objetivo Estratégico. Como se aprecia en la Tabla 5, por cada tema y subtema del diagnóstico se señala si se utilizó esta información para la formulación del objetivo, además si el diagnóstico es sustento de los objetivos formulados y si algunos temas o información planteada en el diagnóstico no se recogieron en los Resultados.

Al respecto, se puede observar lo siguiente:

- La mitad de los temas del diagnóstico (16 de 32) no son utilizados como sustento en la formulación de los Resultados y solamente el 36% (18 de 50) de los Resultados formulados están sustentados en el diagnóstico del plan.
- En la Tabla 5 no se incluyeron los Objetivos Estratégicos 1 y 2, así como los Resultados asociados a estos objetivos, porque el diagnóstico del plan no presenta ningún problema o necesidad sobre los temas que abordan.
- El diagnóstico del tema educación plantea cuatro subtemas relacionados a las brechas de la asistencia, el atraso escolar entre hombres y mujeres y el analfabetismo de las mujeres. Todos los subtemas se relacionan al Objetivo Específico 3 “reducir brechas educativas entre mujeres y hombres”. Respecto a la relación del diagnóstico y los Resultados, todos los subtemas del diagnóstico son utilizados, pero solamente en 6 de los 15 Resultados. La diferencia, es decir 9 Resultados formulados no tienen un diagnóstico de sustento.
- En el diagnóstico el tema salud presenta 7 subtemas que incluyen a la brecha en el acceso al seguro de salud en desventaja para los varones, la tasa global de fecundidad y otros relacionados a la salud sexual y reproductiva. El Objetivo Estratégico 4 plantea “mejorar la salud de las mujeres y garantizar derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres”, es decir se orienta a dos temas específicos: la salud de las mujeres y los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y varones.

Solo 3 de 7 subtemas del diagnóstico son utilizados para la formulación de los Resultados y del total de éstos Resultados, solo 4 de 9 fueron formulados con un sustento en el diagnóstico.

De otro lado, solo un subtema (aseguramiento) se relaciona a “mejorar la salud”, los demás se relacionan específicamente a la salud sexual y reproductiva. Falta información para sustentar la segunda parte del Objetivo Estratégico cuando se refiere a “derechos sexuales y reproductivos”. Este tema abarca más allá del tema de la salud e incluye la sexualidad (desarrollo, autonomía sexual, elección, disfrute sexual), el acceso a la información, la educación sexual, la vida libre de violencia, entre otros¹⁰.

- El diagnóstico del tema de violencia de género menciona los subtemas de violencia doméstica, trata de personas, feminicidio, hostigamiento sexual, resarcimiento a víctimas y acoso político. Todos estos temas sustentan el Objetivo Específico 6 “reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones”.

Solamente 2 de 6 subtemas presentados en el diagnóstico son utilizados para la formulación de los Resultados y 4 Resultados son formulados sin tener sustento en el diagnóstico.

¹⁰ MATTAR, Laura Davis. Reconocimiento jurídico de los derechos sexuales: un análisis comparativo con los derechos reproductivos. Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos, 2008, 5(8), 60-83. <https://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452008000100004>

- En el diagnóstico, el tema empleo y trabajo presenta 9 subtemas, pero este conjunto de subtemas no logran sustentar el Objetivo Estratégico 5 “garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres”. Los derechos económicos abarcan los derechos al trabajo, ingresos y asociatividad, según su definición, mientras que los subtemas presentados se refieren a la situación de la población económicamente activa y laboral, la carga de trabajo y la jefatura de hogar femenina.

En relación a los Resultados planteados, solamente 1 de 9 subtemas es utilizado como sustento de un Resultado. Mientras, 6 Resultados no tienen sustento en el diagnóstico.

- El tema de medioambiente presentado en el diagnóstico no sustenta el Objetivo Específico 8 “Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales” puesto que los subtemas presentados son diversos como el uso de combustible en los hogares rurales para preservar el medio ambiente y la salud, títulos de propiedad y acceso a agua y saneamiento. No se hace mención a los recursos naturales.

Del total de subtemas, 2 de 3 son utilizados como sustento en la formulación de los Resultados. De otro lado, 5 de 7 Resultados no tienen diagnóstico de sustento.

- El tema de identidad es presentado por separado del tema de toma de decisiones, pero luego se integran en la formulación del Objetivo Estratégico 7 “incrementar la participación de hombres y mujeres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana”. Los datos presentados en el diagnóstico sustentan el Objetivo Estratégico 7 en cuanto a la participación política desventajosa de las mujeres. Todos los subtemas del diagnóstico son utilizados en la formulación de los Resultados, pero 3 de 6 Resultados no cuentan con diagnóstico de sustento.

Tabla 4. Consistencia del diagnóstico del PLANIG

Ámbito temático	Identificación clara del problema que se busca solucionar	Identificación de causas y consecuencias del problema	Características de población afectada por el problema	Identificación de políticas o programas vinculados al problema	Objetivo estratégico al que se vincula
Educación	No. A partir de la información se puede inferir los siguientes problemas: <ul style="list-style-type: none"> - Menor asistencia escolar en primaria de niñas. No existe esta brecha en el área rural. - No existe brecha de género en la asistencia escolar en secundaria. Brecha se presenta en mujeres indígenas y rurales. - Analfabetismo en mujeres de 15 años y más de áreas rurales. - Atraso escolar en niños y niñas rurales, en situación de pobreza e indígenas. 	No	No. Pero se puede identificar que las mayores brechas de género las presentan las mujeres indígenas y rurales. En el caso de analfabetismo se señala a las mujeres de 15 años y más especialmente de Huancavelica, Apurímac, Ayacucho, Puno y Cusco.	No	OE 3
Salud	No. Se presenta un listado de problemas o temas de diferente dimensión: <ul style="list-style-type: none"> - Menor afiliación a seguros de salud de varones que mujeres. - Disminución de la tasa de fecundidad. - Aumento en la prevalencia de métodos anticonceptivos en el área rural. - Menor proporción de partos atendidos por personal calificado en el área rural. Incremento de parto institucionalizado en el área rural. - Disminución de la mortalidad materna - Embarazo adolescente mayor en área rural que urbana. - Abortos clandestinos. 	No se presentan causas de los temas. Se mencionan las consecuencias del embarazo adolescente.	No.	No	OE 4
Violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia de violencia doméstica mayor en el área urbana que la rural. - El mayor número de víctimas de trata de personas es niña o adolescente. - Femicidio - Hostigamiento sexual. - Resarcimiento a víctimas de violencia sexual se la violencia política 1980-2000 	No.	No. Pero se puede identificar mujeres urbanas con mayor violencia doméstica y niñas y adolescentes víctimas de trata de personas.	No	OE 6

Ámbito temático	Identificación clara del problema que se busca solucionar	Identificación de causas y consecuencias del problema	Características de población afectada por el problema	Identificación de políticas o programas vinculados al problema	Objetivo estratégico al que se vincula
	- Acoso político				
Empleo y trabajo	No. Se citan los siguientes datos: <ul style="list-style-type: none"> - PEA femenina urbana mayor que la rural. - Tasa de actividad mayor de varones que de mujeres - PEA ocupada urbana femenina se concentra en microempresas - Mayor PEA femenina que masculina en sector informal - Mayores salarios de varones que de mujeres - Incremento de hogares con jefatura femenina. Mayor porcentaje de jefatura femenina en área urbana que rural. - Mayor dedicación de tiempo de mujeres que hombres en actividades domésticas. - Desigual distribución de carga de trabajo entre varones y mujeres. - Mujeres sin protección legal laboral. 	No. Pero colocan como causa la falta de servicios para el cuidado de las personas en el aumento de tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres.	No. Se menciona a la mujer en general	No	OE 5
Medio ambiente	No. Se señalan las siguientes situaciones: <ul style="list-style-type: none"> - Uso de diferente material combustible para cocinar. - Títulos de propiedad entregados a mujeres. - Menor acceso a fuentes mejoradas de saneamiento en el área rural. 	No	No	No	OE 8
Identidad	- Mayor porcentaje de mujeres sin documento de identidad.	No	No. Se menciona a la mujer en general	No	OE 7
Toma de decisiones, participación política y ciudadana:	No. Se presentan los siguientes datos: <ul style="list-style-type: none"> - Menor número de ministras que ministros - Menor presencia de cargos políticos elegidos en el nivel regional y local 	No	No. Se menciona a la mujer en general	No	OE 7

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Relación entre problemas identificados y Resultados del PLANIG

Ámbito temático	Problemas identificados	Utilización del dato	Resultados														
Educación			Resultados OE 3														
			3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7	3.8	3.9	3.10	3.11	3.11	3.13	3.14	3.15
	Menor asistencia escolar en primaria de niñas. No existe esta brecha en el área rural.	Si															
	No existe brecha de género en la asistencia escolar en secundaria. La brecha se presenta en mujeres indígenas y rurales.	Si															
	Analfabetismo en mujeres de 15 años y más de áreas rurales.	Si															
Atraso escolar en niños y niñas rurales, en situación de pobreza e indígenas.	Si																
Salud			Resultados OE 4														
			4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9						
	Menor afiliación a seguros de salud de varones que mujeres.	Si															
	Disminución de la tasa de fecundidad.	No															
	Aumento en la prevalencia de métodos anticonceptivos en el área rural.	Si															
	Menor proporción de partos atendidos por personal calificado en el área rural. Incremento de parto institucionalizado en el área rural.	No															
	Disminución de la mortalidad materna	Si															
	Embarazo adolescente mayor en área rural que urbana.	Si															
Abortos clandestinos.	No																
Violencia de género			Resultados OE 6														
			6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6									
	Prevalencia de violencia doméstica mayor en el área urbana que la rural.	Si															
	El mayor número de víctimas de trata de personas es niña o adolescente.	Si															
	Feminicidio	No															
	Hostigamiento sexual.	No															
	Resarcimiento a víctimas de violencia sexual se la violencia política 1980-2000	No															
Acoso político	No																
Empleo y trabajo			Resultados OE 5														
			5.1	5.2	5.3	5.4	5.5	5.6	5.7								

Ámbito temático	Problemas identificados	Utilización del dato	Resultados						
	PEA femenina urbana mayor que la rural.	No							
	Tasa de actividad mayor de varones que de mujeres	No							
	PEA ocupada urbana femenina se concentra en microempresas	No							
	Mayor PEA femenina que masculina en sector informal	No							
	Mayores salarios de varones que de mujeres	No							
	Incremento de hogares con jefatura femenina. Mayor porcentaje de jefatura femenina en área urbana que rural.	No							
	Mayor dedicación de tiempo de mujeres que hombres en actividades domésticas.	No							
	Desigual distribución de carga de trabajo entre varones y mujeres.	No							
	Mujeres sin protección legal laboral.	Si							
Medio ambiente			Resultados OE 8						
			8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	8.7
	Uso de diferente material combustible para cocinar.	Si							
	Títulos de propiedad entregados a mujeres.	Si							
	Menor acceso a fuentes mejoradas de saneamiento en el área rural.	No							
Identidad			Resultados OE 7						
			7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	
	Mayor porcentaje de mujeres sin documento de identidad.	Si							
Toma de decisiones, participación política y ciudadana	Menor número de ministras que ministros	Si							
	Menor presencia de cargos políticos elegidos en el nivel regional y local	Si							

Fuente: Elaboración propia

Si	
No	

- **Problemas no abordados por el PLANIG**

Como se mencionó anteriormente, el PLANIG considera 7 temas en el diagnóstico y los objetivos consideran 8 temas. Sin embargo, el 69.2% (18/26) de las instituciones consultadas consideran que el PLANIG no aborda algunos temas relacionados a la igualdad de género o que no están suficientemente abordados. Esta opinión también fue vertida por las personas representantes de las organizaciones de la sociedad civil que fueron entrevistadas.

Existen tres tipos de temas que no han sido considerados: poblaciones específicas, enfoques y temas propiamente dichos:

- Poblaciones específicas omitidas en el PLANIG

Mujeres indígenas y afroperuanas en las cuales la desigualdad de género es mayor que el resto de la población, por la pobreza, exclusión y discriminación, que lleva muchas veces a la invisibilización. Una manifestación de esta situación es la dispersión y escasa información oficial de ambos grupos. Cabe señalar que las mujeres indígenas y afroperuanas se encuentran en situación de mayor desventaja.

El Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el año 2007¹¹ da cuenta que el 14.8% de la población peruana era indígena: el 83.1% era quechua, 11% aimara y 6% pertenecía a otras comunidades que tienen una lengua originaria (Amazonía). La población indígena se encuentra en mayores desventajas que el resto de la población no indígena. Por ejemplo, la proporción de población indígena en situación de pobreza es casi el doble de la población con lengua materna castellano: 33.4% y 18.8%, respectivamente¹².

La Evaluación Censal de Estudiantes 2015 proporciona indicadores de la calidad educativa, así como permite observar las inequidades de la población indígena frente a los no indígenas. El 49.8% de estudiantes de segundo grado de educación básica regular de la población no indígena alcanzó un nivel satisfactorio en lectura, mientras que el 26.5% de estudiantes indígenas de cuarto grado llegaron a ese nivel. En el nivel inicial de lectura se ubica el 6.5% de los escolares no indígenas, mientras que este porcentaje alcanza al 50.3% de los escolares indígenas. No se observan diferencias entre hombres y mujeres en los resultados de la ECE.

Otro dato que muestra las diferencias entre grupos indígenas y no indígenas es el embarazo adolescente: la proporción de madres adolescentes indígena amazónica llega al 24.5%, seguida por adolescentes quechua (14.4%), aimara (13.8%) y castellano (11.3%)¹³.

En cuanto a la población afroperuana, el 23.1% de los hogares tienen Necesidades Básicas Insatisfechas. Esta misma fuente señala que más del 30% de esta población afroperuana percibe un ingreso menor al salario mínimo mensual. Esta cifra podría estar estrechamente vinculada a

¹¹ La última información disponible de la población indígena corresponde al 2007.

¹² INEI. Perú: Condiciones de vida de la población según origen étnico. Lima, octubre 2016.

¹³ ENDES 2014. En: INEI. Estado de la Población Peruana 2015.

problemas en el acceso a la educación superior y la segregación ocupacional que afecta a dicha población¹⁴.

Según los datos del EEPA, el 87,1% de niños y niñas afroperuanos de 3 a 17 años asiste a la escuela, pero el grupo que mayor inasistencia tiene son los niños y niñas de 3 y 5 años (71.2%) y el de 11 a 17 años (17.5%).

En cuanto a la violencia contra la mujer, el 24.1% de las mujeres afroperuanas encuestadas sufrió alguna vez violencia psicológica, violencia física (23.7%) y violencia sexual (4.7%).

Mujeres adultas mayores. Las personas adultas mayores, de 60 años y más representan el 9.9% del total poblacional en el año 2016¹⁵. Este grupo, en general, es discriminado y excluido, teniendo una situación de desventaja las mujeres.

“Del total de hogares del país, el 25.7% tiene como jefe/a de hogar a un/a adulto/a mayor. Según sexo, existen más mujeres que hombres adultos/as mayores como cabeza de hogar. Así, del total de hogares que son conducidos por mujeres el 32.0% son adultas mayores, en el caso de los hogares con jefe hombre el 23.5% son adultos mayores”¹⁶. La mayoría de los hogares que son jefas mujeres son unipersonales (36.5%) o sea viven solas, en comparación a los varones (12.1%).

Respecto al nivel educativo, la fuente menciona: “Existen grandes brechas en los niveles alcanzados entre hombres y mujeres adultos/as mayores; así, mientras el 30.2% de las mujeres no tienen nivel alguno de educación, los hombres en la misma situación representan el 6.6%.... Se observa que conforme el nivel educativo alcanzado es mayor la brecha va disminuyendo, así, en educación superior la brecha es 5.1%, donde el 18.1% de los hombres tienen educación superior (universitaria y no universitaria)”¹⁷.

En cuanto a la tenencia de un sistema de pensión, la mayor parte que tiene acceso son los varones (43.7%) (que las mujeres (25%) del total de adultos mayores de 60 años y más.

Mujeres con discapacidades. Según el INEI¹⁸, el 5,2% de la población nacional (1 millón 619 mil 885 personas) padecen de algún tipo de discapacidad o limitación física y/o mental. De ese total, 49.9% es mujer.

La situación de las personas con discapacidad se encuentra en desventaja frente a las personas sin discapacidad, empeorándose en el caso de las mujeres en ambos grupos. Un ejemplo de esta situación es el analfabetismo¹⁹: el analfabetismo es mayor en las personas con discapacidad que sus pares sin discapacidad. El 6.4% de la población de 15 años y más sin discapacidad es

¹⁴ MINISTERIO DE CULTURA. GRADE. Estudio especializado sobre población afroperuana - EEPA. Lima, 2014.

¹⁵ INEI. Situación de la Población Adulta Mayor. Informe Técnico N° 4. 2016.

¹⁶ *Ibidem*. Pág. 2.

¹⁷ *Ibidem*. Pág. 4.

¹⁸ INEI. Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2015. Lima, agosto 2016, pp. 7.

¹⁹ *Ibidem*. Pág. 46.

analfabeta, mientras que esta cifra se eleva a 32.5% en el caso de las personas con discapacidad. Diferenciado por sexo se observa la desventaja de las mujeres: el 9.8% de las mujeres son analfabetas frente al 2.8% de los varones analfabetos. En el grupo de las personas con discapacidad, el 44.1% de las mujeres de 15 años y más es analfabeta frente al 20.4% de los varones del mismo grupo de edad.

Grupos LGTBI. El PLANIG si bien considera el término de género, coloca con mayor énfasis las intervenciones orientadas a mujeres y en menor medida a varones. Omite el abordaje de intervenciones orientadas a la población LGTBI las cuales enfrentan serios problemas en el ejercicio de sus derechos debido a los prejuicios y estigmas que existen sobre su orientación sexual e identidad de género. Esta situación los convierte en un grupo vulnerable y propenso a sufrir discriminación y violencia.

- Enfoques ausentes en el PLANIG:

Se percibe que el PLANIG no incorpora un enfoque de ciclo de vida por lo que omite políticas específicas para las mujeres adultas mayores o las adolescentes. Un ejemplo es en el tema de la educación que va dirigida a niños, niñas y adolescentes pero no para personas adultas mayores. O en el tema de la salud, se enfatiza en las mujeres en edad reproductiva.

Asimismo, el PLANIG está centrado en la mujer y no en las relaciones de género, por lo cual las acciones orientadas a varones o el tratamiento de las masculinidades están ausentes.

Por último, no se trabaja con un enfoque interseccional el cual interrelacione distintos tipos de discriminación, por ejemplo género, etnia y edad, por lo que se omiten políticas orientadas a mujeres indígenas, afroperuana, adultas mayores.

Otros temas que no son considerados o están insuficientemente tratados: acceso a educación superior, acoso político, acoso callejero, emprendimiento, acceso al crédito, salud mental, entre otros.

- **Elementos de evaluabilidad**

El análisis de la evaluabilidad sirve para determinar si una política, programa o proyecto es evaluable y para proponer algunas medidas para que el instrumento pueda ser evaluado²⁰. De manera básica, el análisis de la evaluabilidad se realiza examinando la calidad de la planificación (existencia de diagnóstico, coherencia en la lógica interna vertical y horizontal), la existencia y disponibilidad de información (indicadores, sistemas de monitoreo y evaluación, sistemas de información) y el contexto institucional.

²⁰ FIDA. PREVAL. Conceptos clave de seguimiento y evaluación de Programas y Proyectos. Breve guía. Sin fecha, pp. 43 y 44.

OECD. Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. 2002, pp. 21.

La Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada del MIMP realizó un análisis de evaluabilidad de todos sus planes nacionales en el año 2014²¹. Los elementos que se revisaron fueron la calidad del diagnóstico, la coherencia interna, la existencia de indicadores, el plan de seguimiento y evaluación, así como la coherencia externa. La calificación del PLANIG fue de 65.9%, ocupando el tercer lugar después del el Plan Nacional de Acción por la Infancia y Adolescencia 2012 – 2021 y el Plan Nacional para las Personas Adultas Mayores 2013 - 2017.

Teniendo en cuenta el documento citado y la revisión actual se destacan las siguientes fortalezas y limitaciones:

- a) El plan cuenta con una estructura de planificación: diagnóstico, objetivos, estrategias.
- b) Incluye una sección donde presenta la evaluación del plan anterior y lecciones aprendidas para la formulación del actual.
- c) Incluye un diagnóstico, pero, como se mencionó anteriormente, es importante priorizar los problemas, analizar las causas y los efectos, así como caracterizar a la población afectada. De esta manera será sustento para la formulación de los objetivos.
- d) Incluye tres niveles de objetivos (General, Estratégicos y Resultados, que equivale a los niveles de impacto, efecto y productos), pero se observa una debilidad en el desarrollo de la cadena lógica de resultados, especialmente al vincular los Resultados (nivel de productos) con los Objetivos Estratégicos. Sobre el particular:
 - Como se señaló anteriormente, casi la mitad de los Resultados no tienen un diagnóstico de sustento.
 - El OE 1, transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene 6 Resultados:
 - Dos Resultados no se encuentran vinculados y orientados para la consecución del OE, estos son el Resultado 1.4 Aprueban normas y políticas institucionales en el marco de la Ley 28983 y el Resultado 1.6 Espacios de concertación con la sociedad civil proponen y vigilan las políticas de igualdad de género. Si bien ambos temas son muy importantes, su implementación no abonará a la transversalización del enfoque de género porque no son una causa que esté determinando la existencia o no de la transversalización. Más bien, el resultado 1.4 es una consecuencia de la transversalización
 - El Resultado 1.5 Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género, es una actividad.

²¹ GUEVARA, Susana. Análisis integral de la evaluabilidad de los programas nacionales del MIMP. Informe de consultoría realizada a solicitud de la Oficina de Monitoreo y Evaluación del MIMP. Lima, 2014.

- OE 2, Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, plantea 4 Resultados:
 - Resultado 2.1 Erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. Es un objetivo de nivel de efectos puesto que se pretende cambiar actitudes y prácticas de la población (no se menciona de quiénes) y para ello se necesita intervenciones orientadas al cambio de actitudes. El cambio de actitudes requiere acciones educativas, masivas y de movilización, pero solo se han planteado campañas, el observatorio y el sistema de quejas (planteados en las metas).
 - Resultado 2.2 Entidades públicas adoptan lenguaje inclusivo. El Objetivo Estratégico se orienta a la población en general, por lo que la inclusión de lenguaje inclusivo en comunicaciones oficiales va a tener un alcance restringido en la población. Además, este Resultado se repite con la propuesta del Resultado 1.4 que incluye entre la aprobación de las normas el uso del lenguaje inclusivo.

- OE 3, Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres tiene 15 Resultados, de los cuales se tiene las siguientes observaciones:
 - El Resultado 3.13 Equipos Técnicos Regionales (ETR) cuentan con asesoría técnica de la DITOE para implementar los Lineamientos Educativos y Orientaciones Pedagógicas para la Educación Sexual Integral, en las regiones es una actividad y no un resultado.
 - El Resultado 3.14 Niñas y adolescentes mujeres ejercen su derecho a la recreación y el deporte no se encuentra formulado como producto sino como un Objetivo de mayor nivel.
 - El Resultado 3.15 Universidades implementan en la malla curricular el enfoque de género para la formación en las diferentes carreras profesionales, es una actividad y no un resultado.

- OE 4, Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres, tiene 9 Resultados. El Objetivo aborda dos objetivos: mejorar la salud en general y garantizar los derechos sexuales y reproductivos. La formulación de un objetivo no debería incluir a dos y sería importante diferenciar los Resultados para cada uno, estableciendo una lógica más clara. Sobre los Resultados propuestos:
 - El planteamiento de los Resultados está concentrado en el eje de servicios de salud, obviándose los aspectos preventivos o promocionales de la salud.
 - Los resultados orientados a derechos sexuales y reproductivos solo abordan el tema de la salud. Como se mencionó anteriormente, los derechos sexuales y reproductivos abarcan más allá de la salud, la información en sexualidad, educación sexual, desarrollo de la sexualidad, aborto.
 - El Resultado 4.2 Reducción de la muerte materna no se encuentra bien ubicado, es un objetivo de mayor nivel (efectos o impactos).

- OE 5, Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. Tiene 7 resultados.

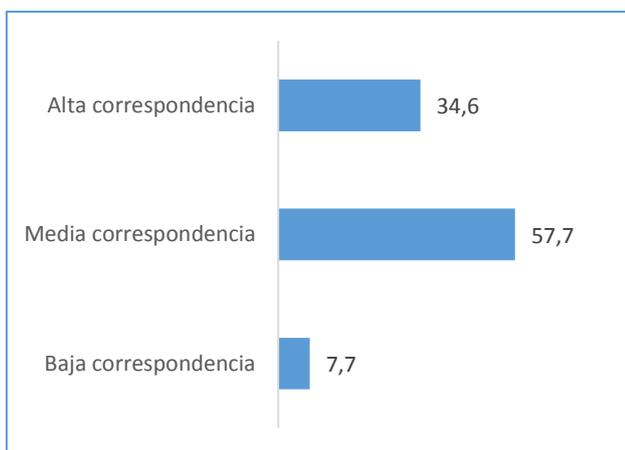
- Los Resultados planteados no están orientados a mejorar las remuneraciones, sindicalización, condiciones de trabajo y seguridad social) que son los elementos de los derechos económicos²².
 - Resultados 5.1 Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad, 5.3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual, 5.6 Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género y 5.7 El PBI visibiliza el aporte económico del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres son actividades.
- OE 6, Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones tiene 6 Resultados:
 - 6.5 Gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género es una actividad, no es un resultado.
 - Reducción de la violencia de género repite el enunciado del Objetivo Específico pero su indicador se refiere a campañas (indicador de actividad).
 - OE 7, Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana. Plantea 6 Resultados:
 - Resultado 7.1 Entidades públicas garantizan el acceso de mujeres y hombres a la partida de nacimiento y DNI, es un tema de documentación y no de participación.
 - Resultado 7.4 Reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género en la gestión pública, es una actividad.
 - OE 8, Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales. Tiene 7 Resultados relacionados a gestión de riesgo de desastres, gestión ambiental y participación. Ningún Resultado se orienta al Objetivo.
 - Resultado 8.5 Mujeres rurales reciben información, capacitación y transferencia de tecnología es una actividad.
- e) El Plan cuenta con indicadores a nivel de Resultados, es decir indicadores de producto. La debilidad radica en que no se identificaron indicadores para el Objetivo General y Objetivos Estratégicos. Los indicadores tienen fichas técnicas lo cual es positivo y básico para un sistema de monitoreo y evaluación, pero en la mayor parte no se ha realizado una adecuada ubicación de los indicadores en el nivel de objetivo que corresponde (este tema es presentado en la sección de Eficiencia - monitoreo y evaluación del PLANIG).
- f) Se ha desarrollado un sistema de indicadores informatizado (Sistema Nacional de Indicadores de Género - SNIG) el cual es valorado de manera positiva, pero que tiene debilidades en el acceso y uso de resultados (ver sección de Eficiencia - monitoreo y evaluación del PLANIG). Los indicadores, en la mayor parte, tienen un valor de línea de base.

²² Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo N° 33. Ginebra.

g) Respecto a la coherencia externa, se indagó entre las instituciones consultadas si los problemas, brechas o necesidades de género guardaban correspondencia con las prioridades institucionales.

Gráfico 1.
Coherencia externa: Correspondencia con las brechas de género, problemas o necesidades en temas de género identificadas en el PLANIG (%)

Un elemento para analizar la articulación del PLANIG con las políticas sectoriales, es la respuesta acerca de la correspondencia de las prioridades institucionales con los temas que plantea el PLANIG, ya sean problemas, brechas o necesidades de género (coherencia externa en el análisis de evaluabilidad). El 57.7% (15/26) de las instituciones califica como “correspondencia media” a las prioridades de sus instituciones respecto a los planteamientos del PLANIG, 34.6% (9/26) menciona “correspondencia alta” y 7.7% (2/26) correspondencia baja.



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

En general, todas las instituciones consultadas consideran que las desigualdades de género son importantes para el Estado. La calificación de baja correspondencia de las prioridades institucionales con el PLANIG se debe a que los objetivos institucionales no se orientan directamente a la población en general, sino su mandato los orienta a trabajar con otras instituciones como población objetivo.

De manera mayoritaria las instituciones manifestaron que existe una “correspondencia media” entre las prioridades institucionales y el PLANIG debido a las siguientes razones:

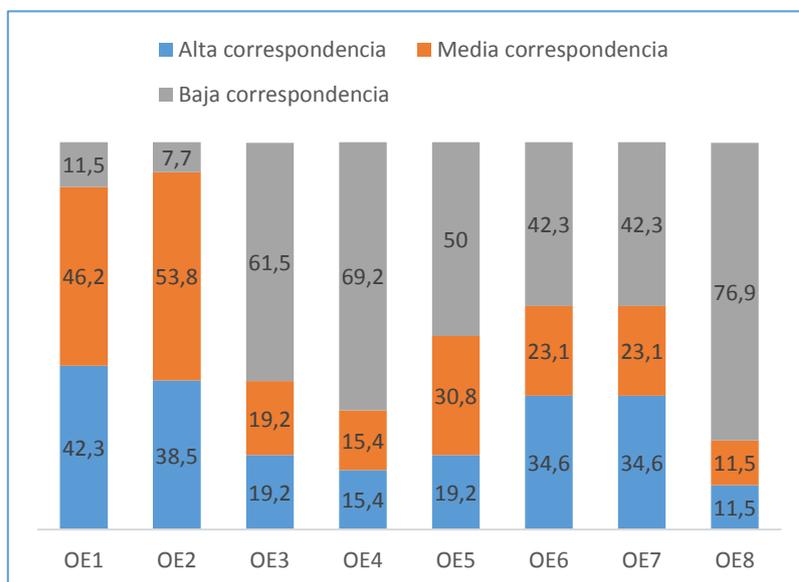
- i) La desigualdad de género es un tema importante presente en muchos instrumentos de gestión pero no es prioritario,
- ii) Las desigualdades de género pueden estar incluidas en los instrumentos políticos, pero no se operativizan en actividades, de tal manera que falta desarrollar el “cómo” implementar el PLANIG,
- iii) Los temas incluidos en el PLANIG no se relacionan con los objetivos de la institución,
- iv) Los temas priorizados en el PLANIG no coinciden con la prioridad institucional,

- v) Las instituciones no han trabajado suficientemente en el análisis de los temas que abordan en relación a las desigualdades de género,
- vi) Otra razón que se menciona es la discrepancia entre la información que les solicita el MIMP para el Informe Anual de Avances de la LIO y la información disponible en las instituciones.

La correspondencia “alta” con los temas que propone el PLANIG fue respondido por el 34.6% (9/26). Estas instituciones tienen un avance mayor en la transversalización del enfoque de género en las intervenciones y, consideran que las desigualdades de género son causas de los problemas que afrontan, así como de las condiciones en las que las políticas o programas institucionales que implementan.

Gráfico 2.

Coherencia externa: Correspondencia con los Objetivos Estratégicos (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Respecto a la correspondencia con los Objetivos Estratégicos del PLANIG, existe una variedad de posiciones.

El mayor porcentaje correspondiente a una “alta correspondencia” se encuentra en el OE 1, transversalización (42.3% = 11/26), seguido del OE 2, cultura de respeto y valoración (38.5% = 10/26) lo cual se explica debido a que estos

objetivos son transversales. El OE6 y el OE7, referidos a violencia y toma de decisiones, participación política y ciudadana, con 34.6% (9/26).

Los objetivos que tuvieron un mayor porcentaje en la categoría “baja correspondencia” son OE8 y OE4, valoración del aporte de las mujeres en el manejo sostenible y derechos económicos y laborales. El primero porque no es claro en su formulación y el segundo porque se vincula con instituciones muy específicas.

5.2 Eficacia

El análisis de la eficacia, es decir el grado en el que se logran los objetivos, se realiza analizando el avance de los indicadores. Pero, como ya se mencionó antes, el PLANIG no identificó indicadores con metas y línea de base para los Objetivos Estratégicos ni para el Objetivo General. Consecuentemente, no es posible analizar los logros que han alcanzado. Por este motivo, para

la presente evaluación se seleccionaron algunos indicadores que permitan observar los temas a los que aluden el Objetivo General y los Objetivos Estratégicos, para lo cual se consideraron indicadores asociados a los temas que se presentan en el diagnóstico.

De otro lado, con la finalidad de observar los avances de los indicadores de nivel de Resultados, se elaboró una metodología la cual compara la situación del indicador en el año 2015 respecto a la línea de base (2012) y la meta anualizada al 2015. Esto permitió darles una calificación. La metodología se explica más adelante y se presenta de manera detallada en el Anexo 1.

- **Logro del Objetivo General**

Objetivo General: El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.

El Objetivo General del PLANIG propone la igualdad de género y la protección de los derechos de hombres y mujeres. Con la finalidad de observar los cambios en esta situación se seleccionaron dos índices que resumen diferentes indicadores: el Índice Global de Brechas de Género y el Índice de Desigualdad de Género.

El Índice Global de Brechas de Género muestra que el Perú no logra una igualdad completa entre varones y mujeres y más bien ha retrocedido en el puntaje global en los últimos 10 años. El Índice de Desigualdad de Género también muestra la desigualdad entre varones y mujeres y una pérdida en desarrollo humano (Tabla 6).

Tabla 6. Índice Global de Brechas de Género e Índice de Desigualdad de Género.

Objetivo	Nivel	Año	Dato	Año	Dato
OG: El Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, transversaliza el enfoque de género en las políticas públicas, garantizando la igualdad de género y la efectiva protección de los derechos humanos para mujeres y hombres, la no discriminación y el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas.	Impacto				
Índice de Brechas de Género	Impacto	2012	0.674	2015	0.683
Índice de Desigualdad de Género	Impacto	2013	0.433	2015	0.420

Fuente:

WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2015. Insight Report. 10th Anniversary Edition. Geneva
 INEI. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.

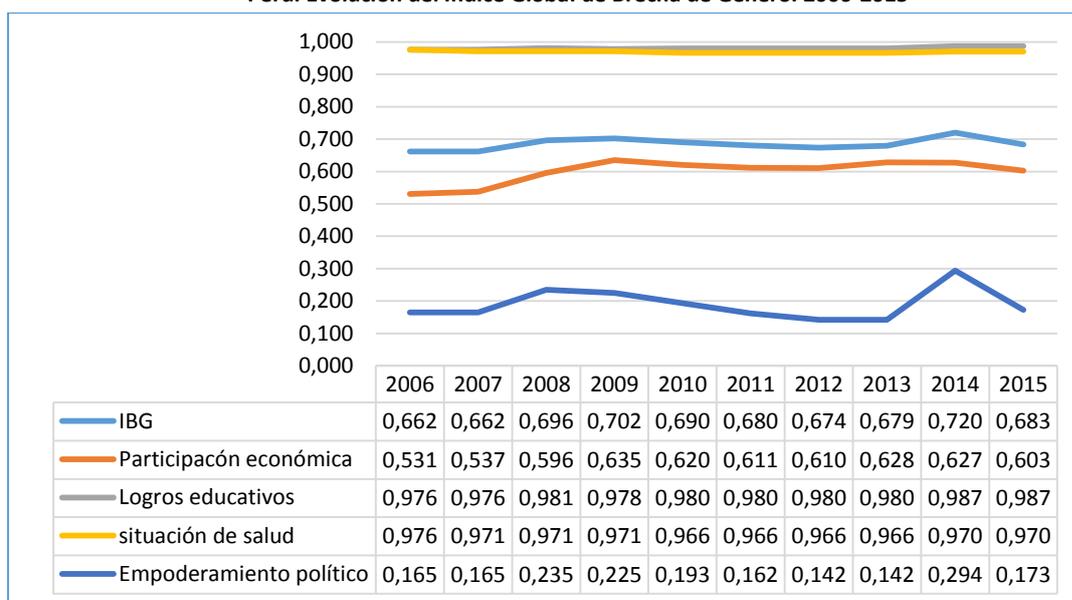
El Índice Global de Brechas de Género permite comprender si los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades de manera equitativa entre mujeres y hombres, sin importar sus

niveles de ingresos generales. Es estimado por el World Economic Forum²³. Cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en género, a partir de algunos indicadores²⁴ sobre la situación de salud y sobrevivencia, logros educativos, participación económica y empoderamiento político.

En el 2015, el Perú se ubicó en el puesto 80 de un total de 144 países y el IGBG tuvo un valor de 0.683 (un puntaje de 0 es desigualdad completa y un valor de 1 significa igualdad entre hombres y mujeres). Si bien el Índice muestra una leve mejora entre el periodo 2006-2015 (el incremento fue de 0.021 puntos), el país ha retrocedido en su posición en relación a otros países. En el año 2012 el Perú se ubicó en el puesto 78 de un total de 135 países (índice = 0.674). En comparación al año 2006 ha perdido 29 puestos (índice = 0.662).

Este índice muestra que en el Perú, entre el 2006 y 2015, los subíndices de mejor comportamiento fueron el logro educativo y situación de salud. El subíndice de peor desempeño fue el de empoderamiento político que es el que influye para el retroceso señalado en el párrafo anterior.

Gráfico 3.
Perú. Evolución del Índice Global de Brecha de Género. 2006-2015



Fuente: WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2015. Insight Report. 10th Anniversary Edition. Geneva.

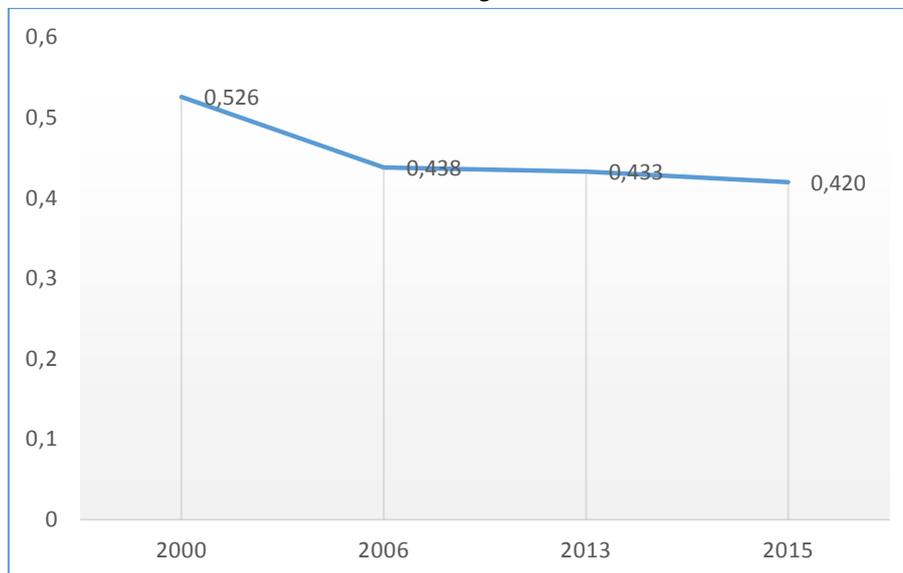
El Índice de Desigualdad de Género es un indicador que mide y refleja la pérdida de desarrollo humano causada por la desigualdad en los logros y oportunidades de las mujeres y niñas con

²³ WORLD ECONOMIC FORUM. The Global Gender Gap Report 2015. Insight Report. 10th Anniversary Edition. Geneva.

²⁴ El IGBG es construido en base a cuatro subíndices: participación económica y oportunidades (brechas de ingresos, tasa de participación en la fuerza laboral, participación en cargos directivos y participación en cargos técnicos y profesionales), logros educativos (tasa de analfabetismo, tasas de matrícula en el nivel de primaria, secundaria y universitaria), situación de salud (razón por sexo al nacer y esperanza de vida) y empoderamiento político (participación de mujeres en el parlamento, participación de mujeres en cargos de ministras y número de mujeres en el cargo de primera ministra en los últimos 50 años).

respecto a los varones²⁵. El Índice de Desigualdad de Género en el Perú para el año 2015 tiene una puntuación media global de 0.420, una cifra que indica una pérdida de 42% del desarrollo humano a causa de la desigualdad de género²⁶.

Gráfico 4.
Perú. Evolución del Índice de Desigualdad de Género. 2000-2015



Fuente: INEI. Perú. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.

El Índice de Desigualdad de Género está compuesto por tres dimensiones y cinco indicadores: 1) salud reproductiva (Tasa de mortalidad materna, Tasa de fecundidad adolescente), 2) empoderamiento (Escaños en el parlamento y Población con al menos educación secundaria) y 3) mercado laboral (Tasa de participación en la fuerza de trabajo).

En relación a los países de América Latina, el Perú se encuentra en el puesto 8 de 17 países. La estimación del IDG sostiene que el indicador de salud reproductiva (mortalidad materna) es el que más influye para esta posición. Reconoce que ha disminuido de 184 a 93 muertes maternas por 100 cada mil nacidos vivos entre los periodos 1984-2000 y 2004-2010, avance importante pero insuficiente.

Apreciación de los avances de los equipos consultados.

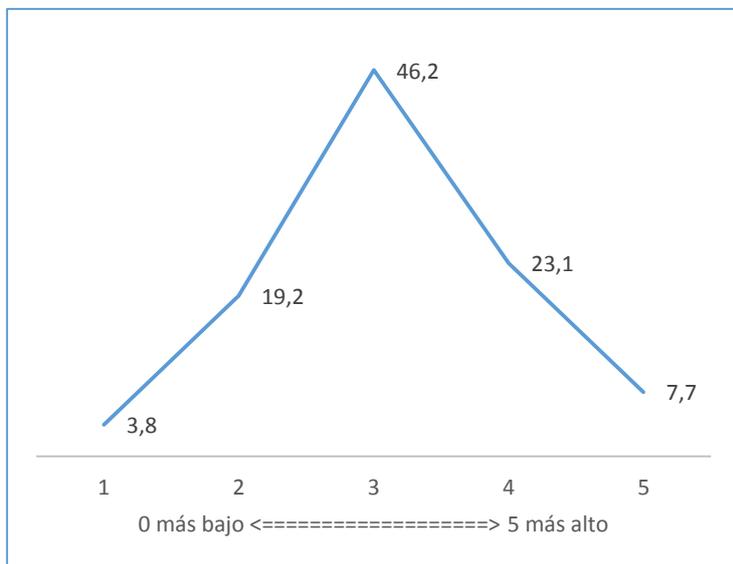
En términos generales, las personas de las instituciones consultadas califican en 3.12 en promedio (siendo 0 el nivel más bajo y 5 el más alto) los cambios producidos en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su sector/institución entre los años 2012 al 2015.

²⁵ INEI. Perú. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.

²⁶ *Ibidem*.

Consideran que se han dado avances importantes en dos campos: avances intrainstitucionales (relacionados a la transversalización y la implementación del PLANIG) y otros avances que se observan en la población, como la salud y la educación.

Gráfico 5.
Valoración de los cambios en la igualdad de género (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Como política pública se reconoce avances importantes en la reducción de brechas de género referidas al acceso a la educación y la salud, aunque la deserción educativa de las niñas rurales del nivel secundario es aún alta, así como el embarazo adolescente que es una manifestación de la falta de acceso a la información, servicios y la presencia de violencia sexual. Si bien hubo avances en la participación de las mujeres en el ámbito político, en las últimas

elecciones se observa que hubo retroceso. En el plano laboral, se mantienen brechas de género, en el acceso al mercado de trabajo y la brecha salarial. Se destaca la violencia contra la mujer como la expresión más cruda de la inequidad de género. Los avances identificados por las instituciones consultadas los vinculan al resultado de las acciones del Estado y los compromisos internacionales que han llevado a que diferentes instituciones implementen políticas para superar desigualdades. En los párrafos siguientes, en la revisión de cada Objetivo Estratégico se proporciona información de cada uno de estos aspectos.

- **Logro de los Objetivos Estratégicos y avance de los Resultados**

Como se mencionó anteriormente, con el fin de observar el avance de los Resultados se estableció una metodología de calificación del avance de los indicadores respecto a las metas planteadas para el año 2015 (ver en Anexo 1).

Inicialmente, la presente evaluación planteó una metodología para la calificación de los indicadores con el fin de medir la eficacia del PLANIG. El avance de los indicadores era realizado mediante la comparación de la línea de base, el avance al 2015 y la meta del PLANIG al 2017. La calificación tenía una escala de cuatro categorías: avance, sin avance, retroceso y no aplica.

Teniendo este primer planteamiento, la Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación (DPIGND) y la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas (OMEP) del MIMP mejoraron la propuesta inicial con mayores precisiones: i) para el establecimiento de la escala de medición se tuvo en cuenta la Directiva General N° 010-2016-MIMP, ii) se realizó el cálculo de metas de

manera anual estableciéndose la meta al 2015 como parámetro de comparación, iii) se realizó la comparación de los avances logrados de cada indicador al 2015 respecto al avance esperado (meta) y línea de base. Esta metodología fue la que finalmente se adoptó para el análisis de la eficacia en la presente evaluación.

La metodología señalada considera los siguientes parámetros de clasificación:

- Indicadores con sentido ascendente

Rango	Calificación	Color	
Menor a la línea de base	Retroceso	Marrón	
De 0% a 49%	Deficiente	Rojo	
De 50% a 79%	Regular	Amarillo	
De 80% a 149%	Bueno	Verde	
De 150% a más	Falla de planificación	Morado	

- Indicadores con sentido descendente

Rango	Calificación	Color	
Mayor a la línea de base	Retroceso	Marrón	
De 0% a 49%	Deficiente	Rojo	
Del 50% al 79%	Regular	Amarillo	
Del 80% a 149%	Bueno	Verde	
De 150% a más	Falla de planificación	Morado	

Para la presente evaluación solo se consideró los indicadores activos (95), no se incluyeron los indicadores eliminados (12 en total). Los indicadores eliminados son aquellos cuya medición es inviable, según consulta con la entidad responsable, por haber sido mal formulados, por corresponder a actividades cuya implementación no es posible, entre otros.

Algunas precisiones respecto a la clasificación:

- Calificación “No aplica” a los indicadores que no contaban con información de línea de base o no tenían ningún dato reportado.
- Calificación “Mención honrosa” a los indicadores que no tienen meta, pero que mostraron un avance respecto a la línea de base.
- Calificación “Incoherente” a los indicadores cuyas metas eran menores o mayores a la línea de base según el sentido del indicador.
- Falla de planificación” es cuando el desempeño alcanza un valor superior al 150% de la meta programada. Esta se podría deber a una subestimación de la meta.

Para calcular el porcentaje de avance de los indicadores a nivel de Resultados por cada OE, se consideró la suma de los indicadores calificados como “Bueno”, “Regular” y “Mención honrosa” y se dividió entre el total de indicadores de cada Objetivo Estratégico. Este resultado se presenta de manera porcentual.

Las razones por las que no se tomaron los indicadores con “falla en la planificación” fueron las siguientes:

- Indicadores 1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género, 1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Este indicador forma parte del grupo “indicadores transversales” que fueron asumidos como compromiso de cumplimiento por todas las instituciones que participan en la CMP a ser reportados anualmente. En este sentido, la meta de este indicador es del 100%.
- Indicador 5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que garantizan los derechos por maternidad y paternidad. Este indicador es uno de los denominados “indicadores transversales” que fueron asumidos como compromiso de cumplimiento por todas las instituciones que participan en la CMP. Si bien su meta al 2017 es de 100%, al ser obligatorio, tácitamente su cumplimiento estaba garantizado. Además, la línea de base reportó un valor del 93%.
- Indicador 5.2.2 Porcentaje de Trabajadoras del Hogar que cuentan con Seguro Social. La meta fue subestimada porque en el año 2011 este indicador tenía un valor de 51%²⁷ y en el año 2012 se reportó con un valor de 48.1%²⁸. Al establecer la meta en 50% para el 2017 se está esperando un incremento de 1.9 puntos porcentuales en cinco años.
- Indicador 8.6.1 Porcentaje de participación de mujeres rurales en juntas de usuarios de administraciones de riego. Existe una subestimación de la meta. En el PLANIG se establece como meta “Al 2017 se incrementa en 20% participación de mujeres en juntas de usuarios de administraciones de riego” y en la línea de base se estima en 3.5%, Es decir, se espera que el crecimiento de la cifra en 5 años sea de menos de un punto porcentual (0.7 puntos porcentuales).

La calificación de los indicadores se muestra en la Tabla 7. Respecto al avance de los Resultados en relación a las metas planteadas al año 2015, se observa que en general hay un avance del **23.2%** (22/95) tomado en cuenta los indicadores “buenos”, regulares” y “mención honrosa”.

²⁷ VII Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983.

²⁸ IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Tabla 7. Situación de los Resultados de los Objetivos Estratégicos al año 2015

Objetivo Estratégico	Nº de indicadores de Resultados	Avance de los Resultados a metas al 2015								% de avance
		Falla en la planificación	Bueno	Regular	Deficiente	Retroceso	Mención honrosa	No aplica	Incoherencia	
1	5	2	2					1		40.0
2	5				2			3		0.0
3	24	1	3	5	2	6	1	4	2	37.5
4	19		1		1	2	4	11		26.3
5	11	2	1	1	2		1	4		27.3
6	10				2			8		0.0
7	12				1		2	9		16.7
8	9	1					1	7	1	11.1
Total	95	6	7	6	10	8	8	47	3	23.2

Se debe tener en cuenta que cerca de la mitad de indicadores (47) que equivale al 49.5% no pueden valorarse porque no cuentan con información (sea la meta, línea de base o dato al 2015). Si a este porcentaje se agregan los indicadores catalogados como “falla en la planificación” (6) e “incoherentes” (2), el porcentaje asciende a 58.9%.

Los Resultados de los Objetivos Estratégicos 1, 3.4 y 5 (transversalización, educación, salud y derechos económicos) son los que tuvieron mayores avances. Como se verá más adelante, el desarrollo institucional para la transversalización ha sido el mayor logro de la implementación del PLANIG entre el 2012 al 2015.

Objetivo estratégico 1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.

El PLANIG propuso la transversalización del enfoque de género como un elemento esencial para institucionalizar el enfoque de género. Se menciona “el objetivo es integrar esta perspectiva desde el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas y en todas las esferas y niveles de cualquier acción planificada. Se trata de integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto”²⁹.

Este objetivo continúa la propuesta del Lineamiento N°1 del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2006-2010 (PIO), “Institucionalizar y transversalizar la perspectiva de equidad de género, es decir, igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado”. Al respecto, la evaluación realizada al Plan 2006-2010 concluye que los mayores avances del Lineamiento N° 1 del PIO se observan en la

²⁹ MIMP. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, sin fecha. Pág. 20.

normatividad y la tendencia a la institucionalización. Las debilidades se presentaron en el diseño y gestión de políticas, asignación de recursos humanos especializados y presupuesto. Se cita³⁰:

- “Los mayores avances de este Lineamiento se ubican en la formulación de un amplio marco normativo que orienta la incorporación de la perspectiva de género en los organismos públicos”
- “Se observa una tendencia favorable a la institucionalización del PIO en los sectores del Poder Ejecutivo, y de manera particular en el MINSA, sin embargo, es necesario reforzar las estrategias previstas y continuar avanzando en la incorporación de acciones estratégicas del PIO en los planes sectoriales anuales y multianuales”.
- “...no se refleja con la misma intensidad en el diseño y gestión de las políticas”.
- “...la asignación de recursos humanos especializados y la inversión pública siguen siendo aspectos troncales no atendidos que afectan significativamente en la incorporación de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el diseño y gestión de políticas públicas, programas y proyectos”.
- “Los retos se sitúan principalmente en el desarrollo de estrategias de formación, asesoría y acompañamiento dirigidos a las y los funcionarios públicos para garantizar la sostenibilidad de los procesos en curso. Especial atención requieren los sectores que han implementado varias iniciativas que reflejan capacidad y voluntad política para incorporar el enfoque de género en su quehacer”

De otro lado, el MIMP en el marco de sus mandatos, desarrolló dos documentos metodológicos. El primer documento, de carácter orientador para la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas³¹ propone cinco pasos: 1. Identificación de los vínculos que existen entre las políticas de igualdad de género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las competencias del sector, 2. Análisis situacional de género en el contexto interno y externo, 3. Definición de las estrategias y mecanismos para transversalizar el enfoque de género. 4. Articulación de planes operativos anuales y presupuesto, 5. Seguimiento, monitoreo, evaluación y sistematización. El segundo documento³², incluye los procesos de planificación y gestión, desarrollo de capacidades institucionales, transversalización del enfoque de género y concertación y participación.

Sin embargo, entre el 2012 y 2015, la implementación del OE 1 tuvo un énfasis en el fortalecimiento institucional para la transversalización del enfoque de género, pero no se rescató la recomendación de la evaluación del PIO 2006-2010 para fortalecer el diseño y gestión de políticas, siguiendo las estrategias desarrolladas por el MIMP.

En este periodo, las instituciones se concentraron en desarrollar acciones intrainstitucionales relacionadas a los Resultados propuestos (instancias, presupuesto, normas y fortalecimiento de recursos humanos) que no necesariamente se orientaron al diseño y gestión de políticas. Además de las acciones señaladas, se suman otras acciones de responsabilidad de las

³⁰ MIMDES. Evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 – 2010. INFORME FINAL. Documento elaborado por el equipo consultor Silvia Madalengoitia y Petruska Barea. Lima, junio 2011. Pág. 188.

³¹ MIMP. Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima, diciembre 2012.

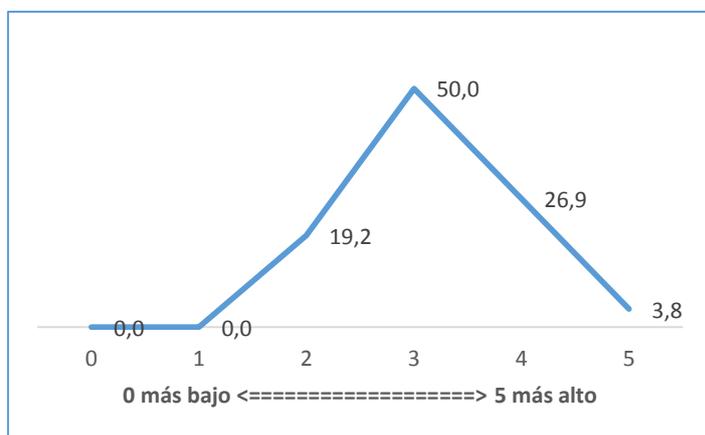
³² MIMP. Transversalización del enfoque de género en Las políticas y la gestión pública. Lima, octubre 2014.

instituciones públicas nacionales señaladas en el OE 2 (adopción del lenguaje inclusivo), OE 5 (derechos a la maternidad y paternidad, prevención del hostigamiento sexual), OE 7 (cuotas de género en cargos de toma de decisiones). De tal manera que la actuación y avance en la transversalización del enfoque de género ha sido orientada hacia el interior de las instituciones, pero no de políticas públicas.

Las instituciones no aplicaron las metodologías desarrolladas por el MIMP para la transversalización del enfoque de género y muy pocas realizaron un análisis situacional de género en relación a los temas que abordan en materia de género, como punto de partida para la formulación de políticas públicas. El 34.6% (9/26) de las instituciones consultadas mencionan haber realizado un diagnóstico respecto a los temas o problemas abordados en el PLANIG en relación al sector o institución. Sin embargo, solamente tres instituciones realizaron diagnósticos relacionados a los temas del PLANIG (MINCUL: situación de mujeres indígenas, PRODUCE: mujeres y emprendimientos y VIVIENDA menciona un estudio sobre cargos ejercidos por mujeres en el sector), 4 instituciones realizaron diagnósticos de capacidades institucionales para la transversalización del enfoque de género, los cuales fueron desarrollados por el MIMP (MINSA, MIMP, MTC, ONPE) y 2 mencionaron otros documentos que no llegan a ser diagnósticos.

De otro lado, respecto a la articulación de las políticas institucionales con el PLANIG, el 46.2% (12/26) de las instituciones consultadas mencionaron que los objetivos del PLANIG habían sido incorporados en la planificación institucional. Como se mencionó anteriormente, la mayor articulación que se encuentra es con el Objetivo 1 de transversalización dado que desarrolla acciones intrainstitucionales.

Gráfico 6.
Calificación de proceso de transversalización de enfoque de género



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

En una escala de 0 a 5 (0 más bajo, 5 más alto) cerca del 80% (21/26) de las instituciones consultadas califica este proceso con un puntaje de 3 y más puntos. El promedio es de 3.15 puntos.

Cabe señalar que la mayoría de las instituciones refirieron que no contaron con asistencia técnica del MIMP para la realización de este proceso, ni guías metodológicas.

Con la finalidad de observar el avance del Objetivo Estratégico 1, dado que no cuenta con indicadores, se construyó un Índice de transversalización en base a los cuatro indicadores de Resultados: cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género, tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género, aprueban normas o políticas institucionales en materia de

género y PDP que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género (Tabla 8 y 9). Ver metodología en Anexo 2.

Tabla 8. Índice de Transversalización del enfoque de género

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Dato	Año	Dato
OE1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de Gobierno.	Efecto				
Índice de transversalización (cumplen 3 y más indicadores %)	Efecto	2012	13.8	2015	20.7

Fuente:

- IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016
- VI Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2012. Lima, sin fecha

El índice de transversalización del enfoque de género permite observar un avance entre el año 2012 y 2015: el 13.8% de las instituciones cumplió con 3 y más indicadores en el año 2012, porcentaje que se eleva a 41.4% en el año 2015. En este año, 6 instituciones cumplen los 4 indicadores, mientras que en el año 2012 ninguna cumplió con esta condición.

Tabla 9. Índice de transversalización del enfoque de género

Institución	2012	2015
JNE	25.0	100.0
MIDIS	25.0	100.0
MIMP	75.0	100.0
MINAGRI	25.0	100.0
MTPE	75.0	100.0
ONPE	50.0	100.0
MINAM	50.0	75.0
MININTER	75.0	75.0
MINJUS	25.0	75.0
MTC	50.0	75.0
PCM	0.0	75.0
PJ	25.0	75.0
CONGRESO	0.0	50.0
DP	75.0	50.0
INEI	50.0	50.0
MINEDU	25.0	50.0
MINSA	50.0	50.0
MP	0.0	50.0
MRE	50.0	50.0
VIVIENDA	0.0	50.0
AMAG	0.0	25.0
CULTURA	0.0	25.0
MINCETUR	25.0	25.0

Institución	2012	2015
RENIEC	50.0	25.0
CNM	25.0	0.0
MEF	25.0	0.0
MINDEF	25.0	0.0
MINEM	0.0	0.0
PRODUCE	0.0	0.0
Total que cumple con 3 y más indicadores	13.8	41.4

Fuente: Elaboración propia en base a:

- IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016
- VI Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2012. Lima, sin fecha

En relación a los Resultados, estos muestran un avance de **40%**. Del total de indicadores, 2 de 5 indicadores fueron calificados como “bueno” dado que se encuentran en avance de 80% a 149% en relación a la meta planteada al año 2015. Dos indicadores muestran fallas en la planificación (el avance es mayor al 150%) y uno no aplica porque no se cuenta con información.

- Respecto al Resultado 1.1, el 49.1% de las instituciones³³ mencionaron contar con esta instancia (27 en números absolutos). Pero, no todas están constituidas y fortalecidas, lo cual puede representar un retroceso en términos de institucionalización y de la implementación de políticas de género.

En 7 instituciones las instancias dedicadas a las políticas de género son comisiones, comités o un observatorio, que a pesar de estar reconocidos por normas internas presentan cierta transitoriedad por cuanto no están establecidas en la estructura organizacional.

Asimismo, algunas instancias tienen debilidades en términos de recursos humanos especializados y de presupuesto (en 4 instancias no tienen personal especializado, 3 cuentan con apenas 1 persona especializada y 7 no tienen presupuesto).

- Resultado 1.2: Si bien el 55.2% de entidades (16 en números absolutos) reportan haber ejecutado actividades presupuestadas, no todas las intervenciones se orientan al resultado, esto es la identificación de brechas de género y asignación de presupuesto para superar las brechas. El reporte³⁴ señala una variedad de actividades desarrolladas que van desde actividades informativas intrainstitucionales (uso de lenguaje inclusivo, temas de equidad de género, hostigamiento sexual, gestión de programas, etc.) hasta charlas a la población en temas específicos de las instituciones.

³³ MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016. Pág. 54 a 59.

³⁴ *Ibidem*. Pág. 60 a 71.

Se aprecia que la debilidad en la formulación y reporte de este Resultado radica en la falta de una identificación y priorización de las brechas de género para que se formulen políticas públicas con presupuestos.

- Resultado 1.4: En el reporte del indicador se ha considerado las normas y políticas institucionales en el marco de la Ley 28983. Sin embargo, la mayoría se refiere al uso del lenguaje inclusivo, a la prevención y sanción del hostigamiento sexual, la creación de la instancia responsable de la transversalización del enfoque de género, las cuales se reportan en otros Resultados del OE 1, OE 2 y OE 5. Es decir, normas intrainstitucionales que en este Resultado se tiene en cuenta su emisión y en los otros su aplicación. Se reportan normas de gestión y muy pocas orientadas a la población en general.
- Resultado 1.5: Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género. La mitad de las instituciones que tienen PDP reportan la incorporación de cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género. Sin embargo, no se han identificado competencias específicas para la gestión de políticas de igualdad de género en las entidades, sino que se han realizado actividades de diferente magnitud sobre algún tema relacionado al PLANIG, siendo los más frecuentes el uso de lenguaje inclusivo, prevención del hostigamiento sexual, género y violencia.

Una de las dificultades radica en que las unidades de recursos humanos carecen de un marco de competencias para la gestión de políticas de igualdad de género lo cual permitiría realizar la formación o fortalecimiento de las capacidades orientadas a las competencias identificadas. Además, en la mayoría de las instituciones, los PDP recogen las necesidades de formación de las diferentes unidades organizacionales las cuales no identifican el tema de género como una necesidad de formación.

- Resultado 1.6: como se mencionó anteriormente en la sección de Pertinencia, este resultado no es coherente con el Objetivo Estratégico, podría incorporarse en el OE 7 de participación. Además, no tiene datos de reporte.

Tabla 10. Comparación entre los Resultados el OE 1 y las metas al 2017.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
1.1 Entidades públicas del nivel nacional y regional cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género.	1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género.	50.0%	40.0%	25.0%	49.1%	160.67	Falla
1.2 Entidades públicas identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.	1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	50.0%	38.0%	20.0%	55.2%	195.56	Falla
1.4 Entidades públicas de los tres niveles de gobierno aprueban normas y políticas institucionales en el marco de la aplicación de la Ley 28983	1.4.1 Porcentaje de Entidades Públicas que aprueban normas o políticas institucionales en materia de género.	90.0%	76.1%	55.4%	72.7%	83.44	Bueno
1.5 Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género.	1.5.1 Porcentaje de PDP que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género.	50.0%	33.6%	9.1%	40.5%	127.95	Bueno
1.6 Espacios de concertación con la sociedad civil proponen y vigilan las políticas de igualdad de género en los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales provinciales	1.6.1 Porcentaje de gobiernos regionales y porcentaje de gobiernos provinciales que reciben reportes de vigilancia de la sociedad civil	100% GR 60% GL					No aplica

Nota: s.i. = sin información / AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.

A través de los Resultados se puede presumir que el Objetivo se orienta a cambiar valores, actitudes y prácticas de la población a fin de erradicar estereotipos de género, para lo cual se proponen trabajar con medios de comunicación para que no emitan mensajes sexistas, con las entidades públicas para que realicen campañas de erradicación de estereotipos de género y el uso de lenguaje inclusivo, así como la aplicación de un plan curricular donde se incluya roles familiares compartidos.

El Objetivo Estratégico 2 del PLANIG continúa el Lineamiento N° 2 del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2006-2010, que mencionaba “Promover en la sociedad la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre mujeres y varones, para garantizar el derecho a la no discriminación hacia las mujeres”.

La evaluación realizada al PIO 2006-2010 concluye que “si bien se observa que las instituciones encuestadas y vinculadas al PIO realizan esfuerzos para garantizar la no discriminación hacia la mujer promoviendo cambios de valores, prácticas, actitudes y comportamientos, estas iniciativas no constituyen esfuerzos articulados, lo que permite concluir que son de bajo impacto”³⁵. El documento señalado menciona la falta de presupuesto para hacer seguimiento a medios de comunicación, pero identifica avances en cuanto a la formulación de lineamientos para el tratamiento de las noticias por el MIMDES (actual MIMP), la elaboración de un manual de vocería con medios y la vigilancia e incidencia de medios. Asimismo, concluye en la ausencia de “medidas orientadas al desarrollo de políticas que incidan desde una perspectiva de género, en el tratamiento publicitario e informativo de los medios de comunicación”³⁶.

Estos planteamientos no se han superado en el diseño e implementación del PLANIG porque se observa la ausencia de una estrategia articulada orientada al cambio de las concepciones, valoraciones y prácticas discriminatorias basadas en el género de la población. Las acciones están concebidas en campañas comunicacionales anuales y en incorporación de contenidos sobre responsabilidades familiares en el Currículo Escolar.

Con el fin de observar la situación de estos temas y como no se formularon indicadores para el Objetivo Estratégico 2, se seleccionó un estudio de opinión pública de alcance nacional³⁷ realizado por el Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú en los años 2012 y 2016 el cual nos permitió observar los cambios en la percepción de la población sobre roles y estereotipos de género, temas que se propone modificar el OE.

³⁵ MIMDES. Evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 – 2010. INFORME FINAL. Documento elaborado por el equipo consultor Silvia Madalengoitia y Petruska Barea. Lima, junio 2011. Pág. 191.

³⁶ *Ibidem*. Pág. 193.

³⁷ PUCP. INSTITUTO DE OPINIÓN PÚBLICA. Estado de la Opinión Pública. Roles y violencia de género. Boletín N° 139. Año XII/ Noviembre de 2016.

El estudio propone seis variables en relación a los estereotipos de género (Tabla 11) y los datos revelan que en el año 2016 los/as peruanos mantienen actitudes tradicionales sobre los roles de varones y mujeres, a pesar de que estas actitudes muestran una disminución respecto al 2012. En algunos casos esta actitud tradicional es mayor en las mujeres que en los varones.

En relación a la participación económica de las mujeres en la economía familiar, es altamente aceptada. La fuente citada encontró que en el año 2016, el 95.3% de hombres y el 94.4% de mujeres de 18 años y más están muy de acuerdo o de acuerdo con "Tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares". Esta aceptación fue mayor si se compara al año 2012 donde los porcentajes para cada caso fueron de 91% y 92.3%.

La valoración del trabajo doméstico se ha mantenido alto en las personas de 18 años y más. En el 2016, el 59.5% de varones y 60.6% de mujeres manifiestan estar muy de acuerdo o de acuerdo con "Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario".

A pesar de los altos porcentajes de aceptación de la participación económica de las mujeres, casi la mitad de varones y mujeres está muy de acuerdo o de acuerdo con "Cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa, la vida familiar se perjudica" (49.1% de varones y 49.8% de mujeres), lo cual refleja una actitud tradicional de roles domésticos de la mitad de los encuestados. Estos porcentajes se redujeron desde el año 2012 en casi 20 puntos porcentuales. En ese año se estimaron en 63.7% de varones y 62.5% de mujeres que opinaron de esa manera.

La percepción de las consecuencias negativas en la vida familiar si las mujeres trabajan fuera del hogar, se contradice con la opinión acerca de la relación de la madre con los hijos, sea ama de casa o que trabaje fuera de ella. Es así que el 55.8% de los varones y el 53.8% de las mujeres mayores de 18 años manifestaron, en el 2016, estar muy de acuerdo o de acuerdo con "Una madre que trabaja puede tener con sus hijos una relación tan cálida y estable como una madre que no trabaja". En el caso de los varones esta opinión positiva aumenta en relación al 2012 (50.9%) y en las mujeres tiene un ligero descenso (54.7%).

Se observa un cambio entre el 2012 y 2016 en la percepción de los varones y mujeres respecto al rol de las mujeres en general. En el 2016, el 40.2% de varones y el 34.8% de las mujeres entrevistadas están muy de acuerdo o de acuerdo con "Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es formar un hogar y tener hijos". En el año 2012 estos porcentajes eran de 64% y 53.9% en varones y mujeres, respectivamente.

Los roles tradicionales que se asignan como es el rol doméstico a las mujeres y el rol productivo a los varones, aún se mantienen en el 31.2% de varones y 26.7% de mujeres de 18 años y más, en el año 2016. Esta situación es menor a la presentada en el año 2012, donde el 44% de varones y el 34.9% de mujeres opinaban estar muy de acuerdo o de acuerdo con "El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y su familia".

La situación descrita nos permite afirmar que el Objetivo Estratégico 2 se encuentra vigente porque la sociedad peruana aún mantiene estereotipos de género tradicionales y en perjuicio a las mujeres.

Tabla 11. Indicadores para el Objetivo Estratégico 2

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
OE2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.	Efecto						
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "Tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares" (%)	Efecto	2012	91.0	92.3	2016	95.3	94.4
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario" (%)	Efecto	2012	63.8	59.0	2016	59.5	60.6
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "Cuando la mujer tiene un trabajo a jornada completa, la vida familiar se perjudica" (%)	Efecto	2012	63.7	62.5	2016	49.1	49.8
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "Una madre que trabaja puede tener con sus hijos una relación tan cálida y estable como una madre que no trabaja" (%)	Efecto	2012	59.9	54.7	2016	55.8	53.8
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quiere es formar un hogar y tener hijos" (%)	Efecto	2012	64.0	53.9	2016	40.2	34.8
Personas de 18 años y más que están muy de acuerdo o de acuerdo con "El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y su familia" (%)	Efecto	2012	44.0	34.9	2016	31.2	26.7

Fuente:

PUCP. INSTITUTO DE OPINIÓN PÚBLICA. Estado de la Opinión Pública. Roles y violencia de género. Boletín Nº 139. Año XII/ Noviembre de 2016.

Avance de Resultados: tal como se muestra en la Tabla 12, no es posible identificar ningún indicador "bueno", "regular" o con "mención honrosa". Es por este motivo que el avance es del **0.0%**.

- En el marco del Resultado 2.1 Erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género, se espera que las instituciones públicas realicen campañas de erradicación de estereotipos de género. El 27.6% de instituciones reportan la realización de campañas, pero son muy pocas las que se orientan específicamente a los temas de estereotipos de género. Las campañas contra la violencia de género, la promoción de servicios, la promoción de derechos, sin duda son importantes, pero no son específicos al tema. Y es conocido que en temas comunicacionales los mensajes deben ser precisos.

Cabe señalar que las instituciones que no implementaron actividades orientadas a erradicar estereotipos de género señalaron que la dificultad radica en los mandatos institucionales y

la falta de presupuesto. Por un lado, algunas instituciones no tienen funciones para desarrollar campañas y menos aún con los contenidos previstos, esto lleva a que no se programen y por ende no tengan presupuesto.

- Un avance importante y muy valorado por las instituciones consultadas es el uso del lenguaje inclusivo. Del total, 13 entidades han incluido el lenguaje inclusivo en sus organizaciones y han aprobado una norma que obliga a su uso. A pesar de este avance, el año 2017 fue denominado como el “Año del buen servicio al ciudadano” y no se utilizó el lenguaje inclusivo.

Las personas entrevistadas consideran que se requiere un refuerzo constante en el uso del lenguaje inclusivo y algunas instituciones tienen resistencia de los trabajadores para implementar este lenguaje, especialmente en los documentos oficiales. Se coincide que las instancias de mayor resistencia son las oficinas de asesoría jurídica.

Tabla 12. Comparación entre los Resultados el OE 2 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
2.1 Erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género.	2.1.1 Número de campañas para la erradicación de estereotipos de género.	100.0%	66.7%	16.7%	27.6%	21.81	Deficiente
	2.1.2 Número de campañas para la erradicación de prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género y orientación sexual						No aplica
2.2 Entidades públicas adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial	2.2.1 Porcentaje de entidades públicas del nivel nacional y regional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial.	100.0%	65.0%	12.5%	32.7%	38.53	Deficiente
2.3 Emisión de mensajes no sexistas mejoran el tratamiento informativo y la imagen de la diversidad de las mujeres en los medios de comunicación.	2.3.1 Porcentaje de medios de comunicación de mayor difusión a nivel nacional emiten mensajes no sexistas mejorando el tratamiento informativo y la imagen de la diversidad de las mujeres.	20%					No aplica
2.4 Las instituciones educativas promueven las responsabilidades familiares compartidas	2.4.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que implementan el Diseño Curricular Regional con contenidos referidos a Responsabilidades Familiares Compartidas.	100%					No aplica

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 3: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.

Como se manifestó anteriormente, lo Objetivos Estratégicos no identificaron indicadores, por lo cual teniendo en cuenta los temas presentados en el diagnóstico (asistencia escolar, analfabetismo y atraso escolar) se proponen indicadores para observar estos temas diferenciados por áreas geográficas y grupos de población con el fin de observar si prevalecen brechas (Tabla 13).

Diferentes indicadores muestran que la brecha de género en educación se ha reducido o superado (Tabla 13), sin embargo, las personas entrevistadas coinciden en identificar tres brechas de género en educación: analfabetismo, conclusión de educación secundaria y matrícula en educación superior. Se percibe que las mayores brechas se encuentran en el área rural, la población indígena y afrodescendientes.

El descenso del analfabetismo se observa desde hace una década como consecuencia de las políticas educativas que llevaron a una expansión del sistema educativo a nivel nacional³⁸. Pero, este indicador muestra la profunda desigualdad que se vive en el país.

La brecha de género en el analfabetismo perdura en perjuicio para las mujeres³⁹. Si bien para el año 2015, se estimó una tasa de analfabetismo de las personas de 15 años y más en 6% a nivel nacional, la situación de las mujeres es muy desventajosa respecto a los varones, triplicando la tasa del nivel nacional (9.3% en mujeres y 3.1% en varones). Las diferencias se agudizan si se compara la población del área urbana y del área rural, donde la segunda está en mayor desventaja. Las más altas tasas de analfabetismo las presenta las mujeres del área rural (23.4%). Asimismo se observa que las tasas de analfabetismo son más altas en la medida que la edad de las mujeres aumenta: el 5.2% de las mujeres de 30 a 39 años son analfabetas y se incrementa a 29.9% en las mujeres de 60 años y más. En el caso de los varones de grupos de edad similares, las tasas de analfabetismo son 2.1% y 9.1% respectivamente.

Además, las mayores tasas de analfabetismo se concentran en la población indígena (16.8% en el año 2015) y sobre todo en las mujeres, En el año 2015 la tasa de analfabetismo en mujeres son lengua materna nativa alcanzó el 19.8%⁴⁰.

Desde los años 2000, la tasa de asistencia escolar de niños y niñas de 6 a 11 años estuvo sobre el 98%⁴¹, encontrándose una reducida diferencia entre varones y mujeres (91.2% y 90.9% en cada caso en el año 2015). En el 2015 las tasas para niños y niñas del área urbana fue de 90.8% y 90.4% respectivamente, y, en el área rural 92.2% tanto para niños como niñas. Por lo tanto, se puede afirmar que las brechas de género no son significativas en las áreas urbana y rural.

³⁸ MESAGEN. Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la plataforma de acción de Beijing+20 – Perú. Marzo 2015.

³⁹ INEI. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.

⁴⁰ *Ibidem*. Pág. 85.

⁴¹ INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio al 2015. Lima, enero 2017.

En términos generales, no se observan brechas de género significativas en la asistencia escolar al nivel de secundaria de adolescentes de 12 a 16 años⁴². En el año 2015, la tasa para varones fue de 83.1% y para mujeres de 83.8%. Pero las diferencias se presentan entre las áreas urbanas y rurales. En el 2015, la tasa de asistencia escolar de adolescentes de 12 a 16 años urbanos fue de 86.3% en varones y 87.3% en mujeres. En el área rural estas cifras llegan a 76% y 75.5% en varones y mujeres, respectivamente.

La ENAHO 2015⁴³ da cuenta que las principales razones por la que las personas no se encuentran matriculadas en una institución educativa o no asisten son los problemas económicos (12.2% y 11.5% en hombres y mujeres respectivamente), estar trabajando (22.9% en hombres y 12.7% en mujeres) y razones familiares. Estas últimas afectan más a las mujeres que a los varones y entre ellas se encuentran los problemas familiares y la dedicación de quehaceres del hogar afecta al 17.9% de las mujeres, mientras que este mismo porcentaje se presenta en el 4.3% de varones.

El promedio de años de estudio alcanzado por la población de 15 y más años de edad es un indicador que sintetiza el acceso y permanencia a la educación⁴⁴. En el 2015 los varones presentaron un promedio de 10.2 años y las mujeres 9.9 años, es decir casi un año menos que los varones, lo que equivale a casi la conclusión del nivel de secundaria (11 años).

La información disponible revela que existe una mayor matrícula de jóvenes de 17 a 24 años en la educación superior. En el 2015, la tasa de matrícula de las mujeres fue de 30.9% versus 27.4% en los varones. La misma situación se presenta en el área urbana y rural.

Tabla 13. Indicadores para el Objetivo Estratégico 3

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
OE3: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.	Efecto						
Tasa de analfabetismo (15 y más)	Efecto	2012	3.1	9.3	2015	3.0	9.0
Tasa de analfabetismo lengua materna nativa (15 y más)	Efecto	2012	7.4	28.4	2015	6.9	26.7
Tasa neta de asistencia de la población de 6 a 11 años de edad a educación primaria (%)	Efecto	2012	91.6	91.7	2015	91.2	90.9
Tasa neta de asistencia de la población de 6 a 11 años de edad a educación primaria, área urbana (%)	Efecto	2012	91.6	91.2	2015	90.8	90.4
Tasa neta de asistencia de la población de 6 a 11 años de edad a educación primaria, área rural (%)	Efecto	2012	91.4	92.7	2015	92.2	92.2

⁴² Ibídem.

⁴³ ENAHO 2015. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/#url>

⁴⁴ INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio al 2015. Lima, enero 2017.

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
Tasa neta de asistencia de la población de 12 a 16 años de edad a educación secundaria (%)	Efecto	2012	80.4	80.3	2015	83.1	83.8
Tasa neta de asistencia de la población de 12 a 16 años de edad a educación secundaria, área urbana (%)	Efecto	2012	85.2	85.3	2015	86.3	87.3
Tasa neta de asistencia de la población de 12 a 16 años de edad a educación secundaria, área rural (%)	Efecto	2012	70.1	69.7	2015	76.0	75.5
Promedio de años de estudio alcanzado por la población de 15 y más años de edad (Años de estudio)	Efecto	2012	10.2	9.9	2015	10.2	9.9
Tasa de matrícula de educación superior de población de 17 a 24 años (%)	Efecto	2012	26.0	29.8	2014	27.4	30.9
Tasa de matrícula de educación superior de población de 17 a 24 años, área urbana (%)	Efecto	2012	30.4	34.5	2014	31.0	34.3
Tasa de matrícula de educación superior de población de 17 a 24 años, área rural (%)	Efecto	2012	12.6	13.3	2014	15.1	17.3

Fuente:

- INEI. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.
- INEI. Perú: Evolución de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio al 2015. Lima, enero 2017.

En resumen, este Objetivo Estratégico se mantiene vigente porque aún existen brechas educativas por cerrar, especialmente en el área rural y las poblaciones indígenas.

Avance de Resultados: El Objetivo cuenta con 6 Resultados y 24 indicadores. De ellos, 3 son calificados como “bueno” con un avance entre el 80% al 149%, 5 indicadores se encuentran en la categoría de “regular” con avances entre el 50% al 79% y 1 indicador fue calificado en la categoría de “mención honrosa”. Esta situación da como resultado un porcentaje de avance del **37.5%** al objetivo estratégico.

Cabe señalar que 6 indicadores no pueden ser calificados porque las unidades de medida no son comparables entre el reporte y la meta o porque no tienen meta o línea de base, por ello se han calificado como “no aplica” o “incoherente”.

- Los Resultados 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4 están orientados a la población menor de 5 años que reciben cuidados, atención y educación inicial. Lo que no se explica es por qué se ha circunscrito al ámbito de intervención del Programa JUNTOS. Los indicadores para estos Resultados no se pueden valorar porque tienen inconsistencias entre la unidad de medición del propio Resultado, la línea de base, la meta y el dato informado.

Merece una mención honrosa el incremento del porcentaje de familias, niños y niñas menos de 36 meses y gestantes que acceden al servicio de acompañamiento. Aunque el indicador está midiendo tres grupos de población diferentes.

El indicador referente a las beneficiarias del Programa JUNTOS con niños menores de 2 años que acceden a servicios de atención integral se ha incrementado del 89% en el año 2012 a 94.3% en el 2015, siendo la meta al 2017 de 100%.

- Los Resultados 3.5, 3.6 y 3.7 son orientados a niños y niñas de 6 a 11 años. Como se mencionó antes, la tasa de asistencia escolar al nivel de primaria es alta y ha ido en ascenso desde hace 16 años. Sin embargo, el reporte del Informe de la LIO da cuenta de un retroceso en el año 2015 (91%) respecto a la línea de base del 2012 (94.4%) sobre todo en el área rural, tal como se presentan los resultados en la tabla siguiente.

Las mayores brechas del atraso escolar se encuentran en el área rural y especialmente de los niños de esta área (35.8%) frente a 34.2% de las niñas). Estos indicadores muestran retroceso en el año 2015.

- Los Resultados 3.8 y 3.9 dirigidos a adolescentes de 12 a 16 años. En términos asistencia escolar, al igual que la educación primaria, el acceso a la educación secundaria se ha incrementado, pero en menor proporción. Se mantienen diferencias en la matrícula entre áreas urbana y el área rural, siendo menor en ésta última. No se observan brechas de género entre varones y mujeres.

Otra brecha que se observa es la cobertura de la Educación Intercultural Bilingüe a niños y niñas indígenas (24% de estudiantes con lengua materna originaria que reciben educación en su propia lengua, indicador 3.11.1).

- Resultado 3.12 se refiere a competencias laborales, profesionales, científicas y tecnológicas y se mide con la tasa de conclusión a educación superior, la cual muestra un retroceso respecto a la línea de base.
- El Resultado 3.14 porcentaje de niñas y adolescentes mujeres que participan en campeonatos deportivos oficiales a nivel escolar, presenta un retroceso respecto a la línea de base.

Tabla 14. Comparación entre los Resultados el OE 3 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
3.1 Niños y niñas menores de 36 meses de edad con adecuado desarrollo infantil, especialmente aquellos que viven en zonas en situación de pobreza extrema en áreas rurales y periurbanas	3.1.1 Número de mujeres madres que llevan a sus hijos menores de 36 meses a servicios de cuidado diurno.	s.i.					No aplica
	3.1.3 Número de familias y niños y niñas de 0 a 36 meses, madres gestantes en zonas de pobreza y pobreza extrema que acceden al servicio de acompañamiento	s.i.	Sin meta	43.6%	81.9%		Mención honrosa
3.2 Familias que viven en zonas de situación de pobreza y pobreza extrema en áreas rurales mejoran el cuidado de sus niñas y niños.	3.2.1 Porcentaje de familias que reciben el servicio de acompañamiento durante 12 meses del año que aplican al menos dos de cuatro prácticas de cuidado y prácticas de aprendizaje	s.i.					No aplica
3.3 Niños y niñas de 0 a 2 años se desarrollan en condiciones adecuadas y pertinentes	3.3.1 Porcentaje de mujeres madres del Programa JUNTOS cuyos niños y niñas de 0 a 2 años asisten a servicios de atención integral	100%	95.6%	89.0%	94.3%	80.30	Bueno
3.4 Niñas y niños de 3 a 5 años asisten a servicios de educación inicial inclusiva.	3.4.1 Porcentaje de niñas y niños de 3 a 5 años que asisten a la educación inicial en los distritos donde se desarrolla el Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS.	100%					No aplica
3.5 Niños y niñas de 6 a 11 años asisten a servicios de educación primaria.	3.5.1 Tasa de cobertura neta, en educación Primaria (% de población con edades 6-11)	96.3%	94.4%	91.6%	91.0%	-21.28	Retroceso

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
	Total						
	3.5.1 Tasa de cobertura neta, en educación Primaria (% de población con edades 6-11) Urbano	98.3%	95.5%	91.4%	90.6%	-19.32	Retroceso
	3.5.1 Tasa de cobertura neta, en educación Primaria (% de población con edades 6-11) Rural	95.1%	93.9%	92%	92.2%	10.75	Deficiente
3.6 Niños y niñas que hablan lengua materna originaria y que viven en área rural acceden a educación primaria inclusiva.	3.6.1 Porcentaje de estudiantes de educación primaria que hablan lengua materna originaria atendidos con programas de Educación Intercultural Bilingüe – EIB	50.0%					No aplica
3.7 Niños y niñas de 6 a 11 años del área rural cursan el año escolar en edad normativa.	3.7.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en primaria en área rural (% de matrícula inicial) Niñas	20.4%	23.56%	28.3%	34.2%	-124.47	Retroceso
	3.7.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en primaria en área rural (% de matrícula inicial) Niños	21.0%	25.48%	32.2%	35.8%	-53.57	Retroceso
3.8 Adolescentes de 12 a 16 años asisten en edad normativa a Educación Secundaria inclusiva	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Total mujeres.	88.2%	85.0%	80.3%	83.8%	73.84	Regular
	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y	86.2%	83.9%	80.4%	83.1%	77.59	Regular

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
	hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Total hombres.						
	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Urbano mujeres.	88.0%	86.9%	85.3%	87.3%	123.46	Bueno
	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Urbano hombres.	88.0%	86.9%	85.2%	86.3%	65.48	Regular
	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Rural mujeres.	84.1%	78.3%	69.7%	75.5%	67.13	Regular
	3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia. Rural hombres.	84.1%	78.5%	70.1%	76.0%	70.24	Regular
3.9 Adolescentes de 12 a 16 años cursan el año escolar en la edad normativa	3.9.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en secundaria en área rural (% de matrícula inicial). Rural mujeres.	29.5%	29.94%	30.6%	29.9%	106.06	Bueno
	3.9.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en secundaria en área rural (% de matrícula inicial). Rural hombres.	32.9%	32.10%	32.4%	33.1%		Incoherencia

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
3.10 Mujeres de áreas rurales alfabetizadas	3.10.1 Porcentaje de mujeres que viven en área rural alfabetizadas	60.0%	66.0%	75.0%	76.6%		Incoherencia
3.11 Estudiantes quechuas, aymaras y amazónicas reciben educación en su lengua materna	3.11.1 Porcentaje de estudiantes que tienen lengua materna originaria que reciben educación en su propia lengua	50%	43.7%	34.3%	24%	-109.34	Retroceso
3.12 Mujeres desarrollan competencias laborales, profesionales, científicas y tecnológicas que permitan mejorar sus oportunidades	3.12.1 Tasa de conclusión de educación superior de las mujeres de 25 a 34 años de edad	31.6%	30.1%	27.8%	27.3%	-21.93	Retroceso
3.13 Equipos Técnicos Regionales (ETR) cuentan con asesoría técnica de la DITOE para implementar los Lineamientos Educativos y Orientaciones Pedagógicas para la Educación Sexual Integral, en las regiones.	3.13.1 Número de Equipos Técnicos Regionales que cuentan con capacidades para implementar los lineamientos educativos y Orientaciones pedagógicas para la Educación Sexual integral.	26	1800.0%	6	24	150.00	Falla
3.14 Niñas y adolescentes mujeres ejercen su derecho a la recreación y el deporte.	3.14.1 Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres que participan en campeonatos deportivos oficiales a nivel escolar.	50.0%	46.9%	42.20%	42.4%	4.27	Deficiente

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 4: Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.

Para observar la situación de los temas que aborda el Objetivo Estratégico, se propuso indicadores en relación a la salud sexual y reproductiva (Tabla 15).

La salud materna ha mejorado desde los años 2007 a partir de la priorización de acciones orientadas a reducir la mortalidad materna⁴⁵. Sin embargo quedan algunos desafíos a superar como es la propuesta de cuidado de la salud en todas las etapas de vida, el involucramiento de los varones en la reproducción y el embarazo en las adolescentes.

La mortalidad materna como resultado de diferentes condicionantes, ha descendido en un 65% desde la década de los años 90 al 2010, en el que se estima una razón de mortalidad materna de 93 muertes por 100 mil nacimientos⁴⁶. El dato no se encuentra disponible para años posteriores, pero “según las estimaciones hechas por el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), en los últimos años, este descenso de la RMM ha sido más lento que en la década pasada... evidenciando que para el 2015 la RMM sería de 70/100,000 n.v”⁴⁷.

La reducción de la mortalidad materna ha sido primordialmente en el ámbito urbano y en mujeres con mayor situación socioeconómica. Las principales causas de la mortalidad materna son las hemorragias, la enfermedad hipertensiva inducida por la gestación, el aborto y la falta de acceso a métodos modernos de planificación familiar. Las estrategias de parto institucional y cuidado prenatal han influido en la reducción de la mortalidad materna, entre otras intervenciones, observándose un incremento en ambos indicadores⁴⁸.

La mortalidad materna es mayor en el grupo de adolescentes menores de 20 años debido a “la debilidad en el acceso a servicios integrales que incluyan educación sexual y acceso a métodos anticonceptivos modernos”⁴⁹.

Las tasas de embarazo adolescente no han variado en los últimos 15 años, según lo muestran las cifras de las encuestas nacionales⁵⁰. En el año 2000 el 13% de adolescentes de 15 a 19 años de edad se encontraba embarazada o ya era madre. La proporción se incrementa al 13.7% en el año 2009, tiene un pequeño descenso para el año 2011 (12.5%) y luego en el año 2014-2015 se eleva a 13.6%. Entre el área urbana y rural se observan grandes diferencias: mientras que el 9.2% de adolescentes del área urbana se encontraba embarazada en el año 2000, en el área rural este

⁴⁵ MESAGEN. Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la plataforma de acción de Beijing+20 – Perú. Marzo 2015.

⁴⁶ INEI. Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.

⁴⁷ GRUPO DE TRABAJO SALUD MATERNO NEONATAL SEGUIMIENTO CONCERTADO AL PROGRAMA PRESUPUESTAL SALUD MATERNO NEONATAL (SMN). Reporte de balance del año 2013 y perspectivas en el marco de los acuerdos de gobernabilidad. 2015- 2018. Lima, 2014. Pág. 6.

⁴⁸ *Ibidem*.

⁴⁹ *Ibidem*, Pág. 7.

⁵⁰ INEI. Encuesta Demográfica y de Salud familiar 2000, 2009, 2012 y 2015.

porcentaje alcanzaba al 21.7% de adolescentes. En el año 2014-2015 el embarazo adolescente en el área urbana y el área rural se incrementó a 10.8% y 22.5%, respectivamente.

Entre el año 2012 y 2015 se redujeron las tasas de uso de métodos anticonceptivos de 75.5% a 74.6% a nivel nacional y especialmente en el área urbana (75.8% a 74.8%)⁵¹. En el área rural no hubo cambios. Se observa un mayor uso de métodos modernos (de 51.8% en el 2012 a 53.3% en el 2015) que los métodos tradicionales (15.4% en el 2012 a 21.3% en el 2015), lo cual se refleja en la disminución de la demanda insatisfecha de métodos anticonceptivos.

Tabla 15. Indicadores para el Objetivo 4

Objetivo Estratégico	Nivel	Año	Dato	Año	Dato
OE4: Mejorar la Salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.	Efecto				
Mortalidad materna (por 100 mil n.v.)	Efecto	2012 (referencia 2004-2010)	93		
Tasa específica de fecundidad adolescentes de 15 - 19 años		2012	64	2015	65
Tasa específica de fecundidad adolescentes de 15 - 19 años, área urbana	Efecto	2012	49	2015	52
Tasa específica de fecundidad adolescentes de 15 - 19 años, área rural	Efecto	2012	109	2015	114
Adolescentes alguna vez embarazadas (%)	Efecto	2012	13.2	2015	13.6
Adolescentes alguna vez embarazadas, área urbana (%)	Efecto	2012	10.2	2015	10.8
Adolescentes alguna vez embarazadas, área rural (%)	Efecto	2012	21.5	2015	22.5
Uso de métodos anticonceptivos mujeres unidas (%)	Efecto	2012	75.5	2015	74.6
Uso de métodos anticonceptivos mujeres unidas, área urbana (%)	Efecto	2012	75.8	2015	74.8
Uso de métodos anticonceptivos mujeres unidas, área rural (%)	Efecto	2012	74.8	2015	74.1
Demanda insatisfecha de planificación familiar (%)	Efecto	2012	8.2	2015	6.5
Demanda insatisfecha de planificación familiar, área urbana (%)	Efecto	2012	7.6	2015	6.2
Demanda insatisfecha de planificación familiar, área rural (%)	Efecto	2012	9.6	2015	7.5
Atención de parto en establecimiento de salud (%)	Efecto	2012	86.8	2015	91.0
Atención de parto en establecimiento de salud, área urbana (%)	Efecto	2012	95.7	2015	96.8
Atención de parto en establecimiento de salud, área rural (%)	Efecto	2012	68.6	2015	74.2
Partos atendidos por cesárea (%)	Efecto	2012	25.3	2015	31.6
Partos atendidos por cesárea, área urbana (%)	Efecto	2012	32.9	2015	38.5
Partos atendidos por cesárea, área rural (%)	Efecto	2012	10.8	2015	12.9
Casos notificados de SIDA (razón H/M)	Efecto	2012	3.2	2015	3.5

Fuente:

- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012.
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2015.

⁵¹ INEI. Encuesta Demográfica y de Salud familiar 2012 y 2015.

Avances de Resultados: Del total de indicadores (19), solo uno es calificado como “Bueno” con un crecimiento entre el 80% al 149% y 4 tienen “mención honrosa” por lo que el avance de los Resultados equivale al **26.3%**. Sin embargo, existen 11 indicadores en la categoría de “No aplica”.

- Se observa que el Resultado 4.1 muestra un avance respecto a la cobertura de las mujeres por el Seguro Integral de Salud (SIS).
- El Resultado 4.2 también muestra avances en lo relativo a la atención del parto. El indicador calificado como “Bueno” es el incremento del parto institucional que se pasa de 67.3% en el 2012 a 73.2% en el 2015. Los indicadores de atención del parto vertical y de partos por cesárea también muestran crecimiento positivo en el periodo analizado.
- El Resultado 4.5 presenta que el embarazo adolescente se ha incrementado, mostrando un retroceso respecto a la línea de base.

Todos los demás indicadores no pueden ser valorados porque sus unidades de medición no son comparables entre el dato proporcionado y la meta o porque no cuentan con meta establecida.

Tabla 16. Comparación entre los Resultados el OE 4 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
4.1 Aseguramiento universal de las mujeres, durante todo su ciclo de vida, para el acceso a los servicios de salud.	4.1.1 Porcentaje de mujeres cubiertas por un seguro de salud	s.i.	Sin meta	63.8%	75.5%		Mención honrosa
	4.1.2 Porcentaje de mujeres andinas, amazónicas, afro descendientes, con discapacidad, y mujeres adultas mayores cubiertas por un seguro de salud.	s.i.					No aplica
	4.1.3 Porcentaje de mujeres que viven en zonas rurales cubiertas por un seguro de salud	s.i.	Sin meta	74.9%	84.2%		Mención honrosa
4.2 Reducción de la muerte materna.	4.2.1 Razón de muerte materna	Reducción en 25 puntos porcentuales					No aplica
	4.2.2 Porcentaje de mujeres que tienen 6 controles prenatales	s.i.	Sin meta	84.5%	88.4%		Mención honrosa
	4.2.3 Porcentaje de parto institucional	75.0%	71.9%	67.3%	73.2%	127.71	Bueno
	4.2.4 Porcentaje de parto vertical	s.i.	Sin meta	12%	12.5%		Mención honrosa
	4.2.5 Porcentaje de mujeres con cesárea	s.i.	Sin meta	25.3%	31.6%		No aplica
4.3 Establecimientos de salud garantizan la provisión de anticonceptivos modernos para hombres y mujeres, especialmente de zonas rurales.	4.3.1 Porcentaje de uso de anticonceptivos modernos para hombres y mujeres	s.i.					No aplica
	4.3.2 Proporción de mujeres en unión que utilizan métodos	70.0%	59.9%	44.7%	47.6%	19.10	Deficiente

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
	anticonceptivos modernos en el área rural.						
4.4 Establecimientos de salud implementan protocolos de atención con enfoque de género e interculturalidad y respeto a la orientación sexual.	4.4.1 Porcentaje de establecimientos de salud que implementan protocolos de atención de salud con enfoque de género, interculturalidad y respeto a la orientación sexual.	30%					No aplica
4.5 Servicios de salud diferenciados para adolescentes hombres y mujeres contribuyen a la reducción del embarazo en adolescentes.	4.5.1 Porcentaje de establecimientos de salud que cuentan con servicios de salud sexual y reproductiva para adolescentes	30%					No aplica
	4.5.2 Porcentaje de adolescentes alguna vez embarazadas. Área urbana	10.0%	10.08%	10.2%	10.8%	-500.00	Retroceso
	4.5.2 Porcentaje de adolescentes alguna vez embarazadas. Área rural	15.0%	17.60%	21.5%	22.5%	-25.64	Retroceso
4.6 Establecimientos de salud del nivel regional con servicios especializados en salud mental incrementan atención a mujeres y hombres.	4.6.1 Número de mujeres y hombres con problemas de salud mental atendidos en cada servicio de salud mental.	s.i.					No aplica
4.7 Servicios de salud difunden información y conocimiento para evitar el VIH-SIDA y las ITS, en el área rural.	4.7.1 Porcentaje de mujeres y hombres que conocen la forma de evitar el VIH-SIDA y las ITS utilizando preservativos.	Incremento de 47,9% a 80%					No aplica
4.8 Incrementar el acceso al tratamiento médico de las ITS, flujo o úlceras genitales para hombres que viven en área rural.	4.8.1 Porcentaje de hombres que viven en área rural que acceden a la atención médica para ITS, flujo o úlceras genitales.	Incremento de 27,2% a 40% en el área rural					No aplica

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
4.9 Servicios de salud aseguran medicinas gratuitas a personas afectadas por infecciones de transmisión sexual y VIH/SIDA, sin discriminación de ningún tipo.	4.9.1 Porcentaje de personas que viven con VIH/SIDA, que son atendidas en los servicios de salud reciben medicinas gratuitas.	100%					No aplica
	4.9.2 Porcentaje de hombres y mujeres que reciben atención por ITS	100%					No aplica

Nota:

s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

El Objetivo Estratégico 5 no tiene indicadores por lo cual se han propuesto algunos (Tabla 17) que se relacionan a los temas mencionados en el diagnóstico del PLANIG, lo cual permitirá observar la situación en el tema que aborda.

Los cambios en el crecimiento económico, la mayor educación de las mujeres, el descenso de la fecundidad, son variables que han favorecido para la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, en los últimos 10 años las tasas de actividad no han variado, se han mantenido alrededor del 72% en el nivel nacional, 81% en los varones y la tasa de actividad femenina fue de 62.3% en el año 2015.

Asimismo, las mujeres tienen menores tasas de empleo, en comparación a los hombres, en mayor medida los empleos de las mujeres se ubican en el mercado informal y sus ingresos son inferiores a los hombres, según se observa los indicadores de la Tabla 17.

En el año 2015, la tasa de ocupación de varones y mujeres fue casi similar (95.8% y 95.5%, en cada caso), pero el desempleo es mayor en las mujeres (4.5%) que en los varones (4.2%). En el mismo año, mientras que el 29% de varones era PEA ocupada por el sector formal, este porcentaje llega a 24.1% en el caso de las mujeres. De manera contraria, el 71% de PEA masculina está en el sector informal y en el caso de las mujeres llega a 75.9%.

En el año 2015, el Ingreso promedio mensual de la población femenina ocupada fue de S/ 1,089, equivalente al 67.9% de los ingresos de la población ocupada masculina (S/ 1,604.9).

La situación descrita permite afirmar que en temas de empleo y remuneraciones, las mujeres tienen desventajas frente a los varones porque tienen mayor presencia en el sector informal, por lo que sus empleos son más precarios y además, existe discriminación salarial en detrimento para las mujeres.

Tabla 17. Indicadores para el Objetivo Estratégico 5.

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
OE5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.	Efecto						
Tasa de actividad económica (%)		2012	82.4	64.8	2015	81.0	62.3
Tasa de actividad económica urbana (%)	Efecto	2012	80.4	62.9	2015	88.6	71.9
Tasa de actividad económica rural (%)	Efecto	2012	88.6	71.9	2015	87.6	71.1
Tasa de ocupación (%)	Efecto	2012	96.0	94.5	2015	95.8	95.5
Tasa de desempleo (%)	Efecto	2012	4.0	5.5	2015	4.2	4.5

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
PEA ocupada por sector formal (%)	Efecto	2012	28.9	21.6	2015	29.0	24.1
PEA ocupada por sector informal (%)	Efecto	2012	72.1	78.4	2015	71.0	75.9
Ingreso promedio mensual proveniente del trabajo (Soles)	Efecto	2012	1508.6	993.1	2015	1604.9	1089.0
Personas sin ingresos propios (%)	Efecto	2012	12.0	32.0	2015	12.5	32.3

Fuente:

INEI. Estadísticas con enfoque de género. Octubre-noviembre-diciembre 2015. Informe técnico N°1. Lima, marzo 2016.

Avance de Resultados: El avance de los Resultados de este objetivo se calcula en **27.3%** dado que se observa 1 indicador “bueno” con un avance entre el 80% al 149%, 1 indicador “regular” con un avance entre el 50% al 79% y 1 indicador con “mención honrosa”. Cabe señalar que 2 indicadores son “deficientes porque tuvieron un logro menor a 50%.

Los Resultados 5.1 y 5.3 se orientan a las entidades públicas y no a las personas como alude el Objetivo Estratégico. En ambos Resultados se observan avances con acciones intrainstitucionales como son las licencias de maternidad y paternidad (las cuales son pueden negarlas porque son mandatos de Ley) y la prevención contra el hostigamiento sexual. Sin embargo no se puede calificar como avance propiamente dicho porque hubo falla en la planificación de la meta (indicador 5.1.2) y los avances fueron en proporciones menores.

Tabla 18. Comparación entre los Resultados el OE 5 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
5.1 Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad	5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que garantizan los derechos por maternidad y paternidad	100.0%	97.2%	93%	100%	166.67	Falla
	5.1.3 Número de hombres que acceden a la licencia por paternidad	100%					No aplica
	5.1.4 Número de mujeres que acceden a la licencia por maternidad.	100%					No aplica
5.2 Los y las Trabajadoras del Hogar gozan de plenos derechos laborales	5.2.2 Porcentaje de Trabajadoras del Hogar que cuentan con Seguro Social.	50.0%	49.3%	48.3%	65.5%	1686.27	Falla
5.3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.	5.3.1 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.	100.0%	74.8%	37%	58.6%	57.14	Regular
	5.3.2 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción en cumplimiento de la Ley N° 27942.	100.0%	70.8%	27%	37.9%	24.89	Deficiente
5.4 El Estado promueve en el sector privado el cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de prevención, atención y sanción frente al hostigamiento sexual.	5.4.1 Porcentaje de empresas privadas supervisadas por el MTPE que cumplen la Ley N° 27942.	s.i.					No aplica
5.5 Mujeres desocupadas que realizan trabajos precarios acceden a sistemas previsionales y de seguridad social.	5.5.1 Porcentaje de mujeres que realizan trabajos precarios que acceden al sistema provisional y de seguridad social.	s.i.	Sin meta	9.3%	9.4%		Mención honrosa
5.6 Los programas de capacitación laboral, generación de empleo y	5.6.1 Porcentaje de Programas de capacitación laboral, generación de	100%					No aplica

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
proyectos productivos, promovidos por el Estado, garantizan la cuota de género favoreciendo la participación de mujeres rurales andinas y amazónicas y en situación de discapacidad.	empleo y proyectos productivos, que incorporan la cuota de género						
5.7 El PBI visibiliza el aporte económico del trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres.	5.7.1 Metodología aprobada para cuantificar el aporte del trabajo doméstico no remunerado	se cuenta con una metodología al 2015	se cuenta con una metodología al 2015	No se cuenta con una metodología	100%	100.0	Bueno
	5.7.2 Porcentaje de aporte al PBI del Trabajo Doméstico no remunerado (Ley 29700)	Se ha incorporado en el PBI la valoración del trabajo doméstico no remunerado.	Se ha incorporado en el PBI la valoración del trabajo doméstico no remunerado.	No se ha incorporado en el PBI la valoración del trabajo doméstico no remunerado.	No se ha incorporado en el PBI la valoración del trabajo doméstico no remunerado.	0.0	Deficiente

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 6: Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.

Para observar el tema de la violencia de género planteado por el Objetivo Estratégico 6, se seleccionaron indicadores relacionados a los temas propuestos en el diagnóstico.

En el Perú, la violencia contra la mujer continúa siendo un problema extendido y frecuente. De acuerdo a la ENDES 2015, el 70.8% de las mujeres soportaron en algún momento de sus vidas algún tipo de violencia por parte de su esposo o compañero íntimo. De este porcentaje, el 67% se refiere a violencia psicológica, 32% a violencia física y el 8% a violencia sexual⁵². Estos porcentajes son menores a los observados en el año 2012, como se observa en la Tabla 19.

Otra fuente de información, la Encuesta Nacional de Relaciones Sociales - ENARES 2012-2015⁵³, refiere que el 65.2% de las mujeres unidas de 18 años a más dijo haber sido víctima de violencia psicológica, física o sexual por parte del esposo o compañero alguna vez en su vida. La violencia sufrida en el año anterior a la encuesta fue de 25.2%. La misma encuesta revela que las creencias, actitudes y valores que apoyan la violencia contra la mujer. Por ejemplo, el 56.3% de las personas entrevistadas consideró que “El esposo o pareja, siempre debe ser el jefe del hogar y quien represente a su familia”, el 45.5% considera que “Si una mujer no atiende a su esposo o pareja o no cumple con sus deberes del hogar, merece ser reprendida por su esposo o pareja y el 55.7% piensa que “El amor y paciencia de la mujer, tarde o temprano hará que su esposo o pareja deje de ser violento”.

Otra forma de violencia es el feminicidio. Entre los años 2009 y 2015 se registraron 799 mujeres víctimas de feminicidio y 303 mujeres tuvieron una tentativa de feminicidio⁵⁴. En el año 2012 se registraron 123 casos de feminicidio y 24 tentativas, mientras que en el año 2015 hubo 79 feminicidios y 42 tentativas.

La trata de personas es una forma de violencia de género. El Perú es considerado un país de origen, tránsito y destino de hombres, mujeres y niños que se encuentran en situación de trata. Según, el Ministerio Público,⁵⁵ entre los años 2009 y 2014, hubo un total acumulado de 2,241 casos de trata de personas. Esta situación implicó, en ese periodo de tiempo, un total de 3,911 presuntas víctimas y 3,252 presuntos implicados. En el año 2015 se registraron 889 casos de trata de personas, que sumado a los casos acumulados en el periodo 2009-2014, el total de casos se eleva a 3,130 casos. La trata de personas afecta en mayor medida a mujeres, especialmente a las adolescentes, y la forma más extendida en el país es la trata con fines de explotación sexual. Entre el 2009 y el 2014, el 41.6% de los casos tiene fines de explotación sexual.

La violencia contra las poblaciones LGTBI es una violencia de género. Esta violencia se expresa en discriminación, violencia familiar y homicidios. El Informe Anual sobre Derechos Humanos de

⁵² INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2015.

⁵³ INEI. Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales ENARES 2013 y 2015. (Principales Resultados). Lima, Octubre, 2016.

⁵⁴ MINISTERIO PÚBLICO. FISCALÍA DE LA NACIÓN. OBSERVATORIO DE CRIMINALIDAD 2015.

⁵⁵ MINISTERIO PÚBLICO. FISCALÍA DE LA NACIÓN. OBSERVATORIO DE CRIMINALIDAD. Trata de Personas. Cifras estadísticas. 2009-2014. Lima, 2015, pp. 12.

Personas Trans, Lesbianas, Gays y Bisexuales en el Perú, reportó que entre abril del 2014 y marzo del 2015 "se registraron 13 homicidios de personas LGBTI: seis (6) gays, cinco (5) trans femeninas, una (1) lesbiana y una (1) persona aparentemente bisexual"⁵⁶. En la mayoría de los casos había una vinculación entre el victimario y la víctima. Asimismo se reporta 13 casos de afectación a la seguridad personal "que van desde empujones hasta golpizas brutales, no solo con puños y pies, sino también con objetos contundentes como palos, piedras y un tronco"⁵⁷. La mayoría de los agresores fueron familiares, pero también policías o seguridad privada.

Como puede observarse, la violencia de género es una situación que presenta altas tasas de ocurrencia y, si bien existe una reducción en las tasas, éste decrecimiento es lento. Por ello el país se ubica entre los países de mayor prevalencia de violencia de género en la región de América Latina⁵⁸.

Tabla 19. Indicadores para el Objetivo Estratégico 6

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
OE6: Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.	Efecto						
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia física de parte de la pareja (%)	Efecto	2012		37.2	2015		32.0
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia física de parte de la pareja, área urbana (%)	Efecto	2012		38.0	2015		32.7
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia física de parte de la pareja, área rural (%)	Efecto	2012		35.3	2015		29.9
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia sexual de parte de la pareja (%)	Efecto	2012		8.7	2015		7.9
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia sexual de parte de la pareja, área urbana (%)	Efecto	2012		8.6	2015		7.7
Mujeres que alguna vez sufrieron violencia sexual de parte de la pareja, área rural (%)	Efecto	2012		9.0	2015		8.4
Mujeres que alguna vez sufrieron control de parte de la pareja (%)	Efecto	2012		66.3	2015		63.5
Mujeres que alguna vez sufrieron control de parte de la pareja, área urbana (%)	Efecto	2012		65.6	2015		63.7
Mujeres que alguna vez sufrieron control de parte de la pareja, área rural (%)	Efecto	2012		67.8	2015		63.0
Número de víctimas de trata de personas	Efecto	2011	128	614	2014	150	623
Número de víctimas de feminicidio	Efecto	2011		123	2015		79
Número de víctimas de tentativa de feminicidio	Efecto	2011		24	2015		42

Fuente:

- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012.
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2015.
- MINISTERIO PÚBLICO. Observatorio de criminalidad 2015.

⁵⁶ PROMSEX. Informe Anual sobre Derechos Humanos de Personas Trans, Lesbianas, Gays y Bisexuales en el Perú 2014-2015. Lima, 2015. Pág. 31.

⁵⁷ Ibídem. Pág. 34.

⁵⁸ MESAGEN. Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la plataforma de acción de Beijing+20 – Perú. Marzo 2015.

Avance de Resultados: Teniendo en cuenta la situación de los indicadores respecto al avance a las metas propuestas, no se observan avances. Los Resultados de este objetivo se califican en **0.0%**.

Cabe señalar que a mayoría de los Resultados tiene problemas en la medición dado que no tienen dato de la línea de base o dato de la situación actual.

Tabla 20. Comparación entre los Resultados el OE 6 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
6.1 Disminución de la violencia física severa sufrida por mujeres por parte de su pareja que puso en riesgo su vida.	6.1.1 Prevalencia de violencia física severa sufrida por mujeres por parte de su pareja que puso en riesgo su vida.	10.0%	11.80%	14.5%	13.4%	40.74	Deficiente
	6.1.2 Porcentaje de reducción de tentativas de feminicidio.	14.1% a 10%					No aplica
6.2 Reducir la proporción de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas, víctimas de violencia sexual por parte de su pareja.	6.2.1 Porcentaje de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas a una pareja, víctimas de violencia física y/o sexual.	4.1%	5.94%	8.7%	7.9%	28.99	Deficiente
6.3 Reducir la trata de mujeres	6.3.1 Número de denuncias por delitos de trata de personas por sexo y edad	s.i.					No aplica
6.4 Disminuir los crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima.	6.4.1 Número de crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima	s.i.					No aplica
	6.4.2 Número de hombres y mujeres víctimas de crímenes en razón de su orientación sexual.	s.i.					No aplica
6.5 Gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género.	6.5.1 Porcentaje de Gobiernos Regionales con políticas para la reducción de la violencia de género	100%					No aplica
	6.5.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que incorporan el tema de la violencia de género en sus Planes de Desarrollo Concertados.	100%					No aplica
	6.5.3 Porcentaje de Gobiernos Regionales que implementan	100%					No aplica

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
	programas, proyectos para la reducción de la violencia de género						
6.6 Reducción de la violencia de género.	6.6.1 Número de campañas nacionales y regionales de prevención de la violencia de género.	Incremento 10% actual					No aplica

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fichas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 7: Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.

Para analizar la situación de este Objetivo se seleccionaron indicadores relacionados a la participación política de las mujeres.

Los resultados de las Elecciones Generales 2016-2021 muestran que la participación de la mujer en el Congreso de la República no llega a cumplir la cuota establecida en la Ley Orgánica de Elecciones, dado que no alcanza el mínimo porcentaje solicitado en la Ley, es decir 30%. Si bien en este periodo hubo un incremento de Congresistas mujeres respecto a las elecciones anteriores, en ninguno de los casos se alcanza la cuota mínima.

La denominada Ley de Cuotas fue establecida desde el año 1997 a través del artículo 116 de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones (publicada el 1/10/1997) que estableció: “Las listas de candidatos al Congreso deben incluir un número no menor del 25% de mujeres o de varones”. Dicho dispositivo fue modificado por el Artículo Único de la Ley N° 27387, publicada el 29 de diciembre del 2000, cuyo texto es el siguiente: “Las listas de candidatos al Congreso en cada Distrito Electoral deben incluir un número no menor del 30% de mujeres o de varones. En las circunscripciones en que se inscriban listas con tres candidatos, por lo menos uno de los candidatos debe ser varón o mujer”.

Las cuotas fueron aplicadas desde el año 2000, pero no ha significado avances en la mayor participación política de las mujeres. Los partidos políticos cumplen con la incorporación de mujeres en el porcentaje solicitado por la Ley, pero las ubican en puestos desfavorables y, con el proceso de cifra repartidora, no son seleccionadas.

Respecto a las elecciones en los Gobiernos Regionales, la presencia de las mujeres es mínima. En las últimas elecciones realizadas para el periodo 2015-2018, de 25 Gobernadores electos, solo 1 es mujer, en el cargo de Vice Gobernador/a fueron elegidas 4 mujeres de un total de 25. Asimismo, del total de Consejeros/as Regionales (274), el 23.3% fue mujer.

En el país existe aproximadamente 2000 municipalidades provinciales y distritales, sin embargo la mayoría de alcaldes elegidos fueron varones. Para el periodo 2015-2018, del total de alcaldes/as electos tanto en municipalidades provinciales como distritales, el 97.5% y 97% respectivamente, era varón. En las regidurías casi una cuarta parte del total son mujeres⁵⁹.

Algunas razones identificadas que explican esta situación son las siguientes⁶⁰:

- La ausencia de normativas partidarias referidas a la promoción de la igualdad de género,
- Debilidad en el sistema de información y verificación de los procesos electorales que tiene el Jurado Nacional de Elecciones. La verificación del cumplimiento de la cuota de género

⁵⁹ MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

⁶⁰ ZAMBRANO, G y UCHUYPOMA, D. Intersectando desigualdades: participación política de mujeres indígenas a nivel subnacional en el Perú. PUCP IDEHPUCP. Konrad Adenauer. Lima, diciembre 2015.

solo se realiza al momento de la presentación de las listas con postulantes y no se verifica luego de los procesos de exclusión, renuncia o tachas de candidaturas

- Aplicación del porcentaje según el número de postulantes asignado a cada distrito electoral, el que a su vez deriva del número de escaños asignados conforme a la aplicación del método de la cifra repartidora en el sistema de distrito electoral múltiple vigente.

Además, la ubicación de las candidatas en la lista es mayoritariamente en el tercio inferior: en las elecciones para el periodo 2016-2021, el 42.9% de candidatas estuvo ubicado en el tercio inferior de la lista, 32.2% en el tercio intermedio y el 24.9% en el tercio superior⁶¹.

Tabla 21. Indicadores para el Objetivo Estratégico 7

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Hombres	Mujeres	Año	Hombres	Mujeres
OR7: Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.	Efecto						
Gobernador/a Regional (número)	Efecto	2011-2014	25	0	2015-2018	25	1
Vice Presidente/a Regional (número)	Efecto	2011-2014	23	2	2015-2018	25	4
Alcaldías (%)		2011-2014	96.2	3.8	2015-2018	97.2	2.8
Regidurías (%)	Efecto	2011-2014	72.7	27.3	2015-2018	57.2	42.8
Congresistas (%)	Efecto	2011-2016	78.5	21.5	2016-2021	73.1	26.9

Fuente:

- MIMDES. VI Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2012. Lima, sin fecha.
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.
- INEI. Estadísticas con enfoque de género. Octubre-noviembre-diciembre 2015. Informe técnico N°1. Lima, marzo 2016.

Avances de Resultados: Del total de 12 indicadores, solo 2 presentan una “mención honrosa” es por ello que el avance de los resultados se pueden calificar en **16.7%**. No es posible calificar a 9 de los 12 indicadores porque carecen de información de línea de base o de reporte al año 2015 (Tabla 22).

- Resultado 7.1. En los últimos 15 años, el proceso de documentación (Partida de Nacimiento y Documento Nacional de Identidad) se ha incrementado en el país debido a la presencia de incentivos y facilidades para obtener los documentos de identidad. Uno de ellos es la presencia de programas sociales, como el Programa Juntos. Este último tiene condiciones que las familias deben cumplir para ser beneficiario del programa, como la obtención del DNI para los niños y niñas. Asimismo, si bien la tenencia de DNI no es impedimento para el acceso a los servicios, se solicita para la atención de la salud (SIS) o educación.

⁶¹ JURADO NACIONAL DE ELECCIONES. OBSERVATORIO PARA LA GOBERNABILIDAD. Elecciones Generales 2016. Participación Político-electoral de la mujer en el Perú. Reporte N° 5, Serie EG 2016.

- Resultado 7.2. El establecimiento de la cuota de género en cargos directivos de la administración pública es positivo. Pero, su cumplimiento depende de la cantidad de los cargos directivos institucionales y de la disponibilidad de perfiles que se adecúen a los cargos directivos. Se observa un incremento del indicador entre el 2012 al 2015, pero lento y lejano a la meta anual.
- Resultados 7.3 y 7.6: Como se ha señalado, la cuota de género se cumple para las listas de candidatos, pero luego de las tachas o retiros no se verifica que se mantengan, Asimismo, los partidos políticos cumplen con un número de candidatas para cumplir la Ley, pero son ubicadas en el tercio inferior.

Tabla 22. Comparación entre los Resultados el OE 7 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
7.1 Entidades públicas garantizan el acceso de mujeres y hombres a la partida de nacimiento y DNI, en el marco de la estrategia indocumentación cero.	7.1.1 Porcentaje de gobiernos locales que realizan campañas de emisión gratuita de partidas de nacimiento	100%					No aplica
	7.1.2 Porcentaje de mujeres indocumentadas.	0	Sin meta	2.6%	1.2%		Mención honrosa
	7.1.3 Porcentaje de Gobiernos Regionales y locales que manejan información estadísticas de indocumentado/as	90%					No aplica
7.2 Entidades públicas Implementan medidas de acción afirmativa para garantizar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones.	7.2.1 Porcentaje de entidades públicas nacionales y Gobiernos Regionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.	50.0%	31.2%	3%	6%	10.64	Deficiente
7.3 Perfeccionamiento del mecanismo de acción afirmativa para participación de mujeres en elecciones a cargos de representación política	7.3.1 Porcentaje de Mujeres en el Congreso	s.i.	Sin meta	21.5%	23.0%		Mención honrosa
	7.3.2 Porcentaje de Mujeres alcaldesas.	s.i.					No aplica
	7.3.3 Porcentaje de Mujeres que asumen las Presidencias Regionales, porcentaje de Consejeras regionales y porcentaje de vicepresidentas regionales.	s.i.					No aplica
	7.3.4 Porcentaje de Mujeres en Concejos Municipales.	s.i.					No aplica

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
7.4 Reconocimiento de buenas prácticas para la igualdad de género en la gestión pública y en las organizaciones sociales, políticas, gremiales, comunales y el sector privado	7.4.1 Número de entidades que reciben reconocimiento a buenas prácticas.	s.i.					No aplica
7.5 Gobiernos regionales y locales promueven oportunidades de participación de mujeres en mecanismos de concertación para el desarrollo social, económico, cultural y político del país.	7.5.1 Porcentaje de organizaciones sociales de base y organizaciones de mujeres con personería jurídica y reconocimiento formal a nivel de los gobiernos regionales y locales.	50% GR 50% GL					No aplica
	7.5.2 Porcentaje de organizaciones sociales y de mujeres que participan en elecciones al CCR y CCL	50% GR 50% GL					No aplica
7.6 Organizaciones políticas cumplen cuota de género de acuerdo a la normatividad	7.6.1 Porcentaje de partidos políticos y movimientos regionales y locales que cumplen con la cuota de género en sus elecciones internas.	100%					No aplica

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Objetivo estratégico 8: Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.

La formulación de este objetivo no permite apreciar claramente hacia dónde quiere llegar. Como se manifestó anteriormente, en la parte de diagnóstico se presentaron diferentes temas que más que mostrar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales, muestra indicadores vinculados a desarrollo sostenible.

De igual modo, los Resultados no permiten observar con claridad los cambios que se intentan lograr con este objetivo en el año 2017. Los Resultados abordan diferentes temas como la gestión ambiental (que luego se mide por incorporación de indicadores), gestión de riesgos y prevención de desastres (se mide con planes y participación de mujeres en comités de defensa civil). Los resultados más cercanos al tema son los que se refieren al incremento y uso de los recursos naturales (se mide con participación en comités y titulación) y capacitación a mujeres en transferencia de tecnología para el manejo de los recursos naturales: agua, suelo y bosques y tecnologías limpias para combustión doméstica. Los indicadores de participación son más pertinentes en el Objetivo Estratégico 7.

Si el Objetivo plantea la valoración del aporte de las mujeres en el manejo de los recursos naturales, debería de partir del conocimiento de los roles que cumplen hombres y mujeres en la conservación y uso sostenible de la diversidad biológica, los recursos hídricos, los bosques, la tierra. Pero, estos temas no están suficientemente documentados y la información es muy incipiente. Un avance en la identificación de esos roles que asumen las mujeres y hombres frente a los bosques, recursos hídricos y energía cómo afecta el cambio climático especialmente a las mujeres, ha sido priorizado en el Plan de Acción de Género y Cambio Climático del MINAM (Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM).

Un acercamiento al tema del acceso de la tierra lo proporciona el promedio de superficie agropecuaria que conducen hombres y mujeres: las mujeres tienen como promedio 1.8 hectáreas de tierras agrícolas, mientras que los hombres en la misma condición tienen 3 hectáreas. En cuanto a las tierras no agrícolas las mujeres tienen 2.8 hectáreas en promedio mientras los hombres 4 hectáreas⁶².

Teniendo en cuenta un indicador de desarrollo sostenible⁶³, se observan cambios positivos en la proporción de hogares que utilizan leña o carbón para preparar sus alimentos. Mientras que en el año 2012 la proporción era de 6.8%, en el año 2015 disminuye a 5.7%. Sin embargo, existen diferencias si se trata de la zona urbana (28%) o rural (14.9%).

⁶² INEI. Estadísticas en base a - IV Censo Nacional Agropecuario, 2012. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>

⁶³ INEI. Estadísticas en base a ENAHO 2012-2015. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/medio-ambiente/>

Tabla 23. Indicadores para el Objetivo Estratégico 8.

Objetivos Estratégicos	Nivel	Año	Dato	Año	Dato
OE8: Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales	Efecto				
Hogares que utilizan leña o carbón para preparar sus alimentos (%)	Efecto	2012	6.8	2015	5.7
Hogares que utilizan leña o carbón para preparar sus alimentos, área urbana (%)	Efecto	2012	3.9	2015	2.8
Hogares que utilizan leña o carbón para preparar sus alimentos, área rural (%)	Efecto	2012	15.4	2015	14.9
Población con acceso a fuentes de agua potable (%)	Efecto	2012	82.3	2015	85.8
Población con acceso a fuentes de agua potable, área urbana (%)	Efecto	2012	91.6	2015	92.2
Población con acceso a fuentes de agua potable, área rural (%)	Efecto	2012	54.8	2015	64.9
Población urbana que vive en tugurios (%)	Efecto	2012	46.1	2015	46.6

Fuente:

INEI. Indicadores de Desarrollo Sostenible. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/medio-ambiente/>

Respecto a los Resultados (Tabla 24). Se observa un avance en los Resultados y su calificación es de **11.1%**, dado que 1 indicador fue calificado con “mención honrosa”. Del total de indicadores, 7 no pueden calificarse y 1 es deficiente.

Un indicador muestra fallas en la planificación (8.6.1) y uno es incoherente entre la meta, y la línea de base y el reporte al 2015 (8.5.1) pero por su avance se la ha calificado como “mención honrosa”. El resto de indicadores no se puede determinar los avances dado que no presentan información o la unidad de medida en la que la presentan no es comparable con la meta.

Tabla 24. Comparación entre los Resultados el OE 8 y las metas al 2015.

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
8.1 Gestión ambiental, a nivel nacional y regional, con enfoque de género.	8.1.1 Número de indicadores de género incorporados en el SINIA	s.i.					No aplica
	8.1.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que cuentan con Sistemas de Información Ambiental (SIAR) que incluyen indicadores de género.	80.0%					No aplica
8.2 Gestión de riesgos y prevención de desastres naturales así como manejo y cuidado de los recursos naturales con enfoque de género.	8.2.1 Número de planes sectoriales, regionales y locales que contemplan acciones de prevención y atención según necesidades de mujeres y hombres frente a desastres naturales.	s.i.					No aplica
8.3 Incrementar el acceso y uso de recursos naturales por las mujeres.	8.3.1 Porcentaje de mujeres que participan en los Comités de regantes y extracción minera y pesquera en las regiones y a nivel nacional.	30%					No aplica
	8.3.2 Porcentaje de mujeres con títulos de propiedad a la tierra por regiones y a nivel nacional.	Incremento en 30%					No aplica
8.4 Incremento de mujeres que participan en comités de Defensa Nacional y Defensa Civil	8.4.1 Número de mujeres capacitadas en gestión de riesgos a nivel local, regional y nacional que forman parte de los comités de Defensa Nacional y Defensa Civil.	Incremento en 30%					No aplica
8.5 Mujeres rurales reciben información, capacitación y transferencia de tecnología para el manejo de los recursos naturales: agua, suelo y bosques.	8.5.1 Porcentaje de mujeres rurales capacitadas y con tecnología transferida manejan los recursos locales de agua, suelo, y bosques.	30.0%	31.2%	33%	38%		Incoherente

Resultado	Indicador	Meta 2017	Meta 2015	Línea de base 2012	Situación 2015	AL/AE	Calificación
8.6 Mujeres rurales participan en las juntas de usuarios de administraciones de riego en todas las cuencas del Perú	8.6.1 Porcentaje de participación de mujeres rurales en juntas de usuarios de administraciones de riego.	4.2%	3.9%	3.5%	5%	357.14	Falla
8.7 Mujeres rurales usan tecnologías limpias en procesos de combustión doméstica	8.7.1 Porcentaje de mujeres rurales que usan tecnologías limpias en procesos de combustión doméstica.	Incremento en 30%					No aplica

Nota: s.i. = sin información

AL/AE = avance logrado / avance esperado

Fuente:

- SNIG. Fechas técnicas de indicadores
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

- **Logro de los indicadores por instituciones implementadoras**

Como se ha mencionado, el MIMP y en acuerdo con las instituciones públicas implementadoras, asignaron un número de indicadores para observar el grado de cumplimiento en la implementación del PLANIG. Estos indicadores fueron seleccionados del PLANIG y los denominaron “indicadores transversales” que sumaron 12 e “indicadores especializados” en número diferente para cada entidad.

Referente a los indicadores, cabe señalar que tres de ellos (5.1.2, 5.1.3 y 5.1.4) son derechos laborales que se encuentran reconocidos hace muchos años y están incluidos en la legislación laboral vigente por lo que es muy difícil que las instituciones públicas dejen de cumplir y proteger esos derechos. Asimismo, los indicadores 5.1.3 y 5.1.4 no se refieren a las instituciones públicas sino a personas que piden las licencias de maternidad y paternidad, están incluidos en el indicador anterior y la cantidad no depende de las instituciones, por lo que alguna de ellas podría dejar de reportar si es que no se dan embarazos durante un año y no se podría afirmar que la institución no cumple con la implementación del PLANIG. Esto mismo sucede con el indicador 5.3.2 el cual es reportado cuando se presentan casos.

Respecto al grado de implementación del PLANIG por institución, se puede afirmar que ninguna alcanza los 12 indicadores, considerando los 3 indicadores observados en el párrafo anterior. (Gráfico 7 y de manera detallada en el Anexo 3):

- Solo el MIMP llega a cumplir 11 indicadores.
- Un segundo grupo, con el cumplimiento de 10 indicadores lo constituye el MINAM, MINEDU, MININTER y MINSa.
- El grupo que cumple con 9 indicadores lo conforman 7 instituciones (DP, JNE, MIDIS, MP, MRE, PCM, VIVIENDA).
- 8 indicadores fueron cumplidos por cuatro instituciones: MINAGRI, MINJUS, MTPE, ONPE, PJ.
- El MTC e INEI cumplen con 7 indicadores.
- Cuatro instituciones cumplen con 6 indicadores (CONGRESO, CULTURA, MINCETUR y RENIEC)
- PRODUCE cumple con 5 indicadores.
- AMAG, MEF, MINDEF y MINEM cumplen con 4 indicadores.
- El CNM solo cumple con tres indicadores.

Todas las instituciones reportan que garantizan los derechos por maternidad y paternidad (indicador 5.1.2) y reportan anualmente el número de hombres y mujeres que acceden a las licencias por paternidad y maternidad (indicadores 5.1.3 y 5.1.4). La legislación laboral vigente garantiza estos derechos por lo que es muy difícil que las instituciones públicas dejen de cumplirlas

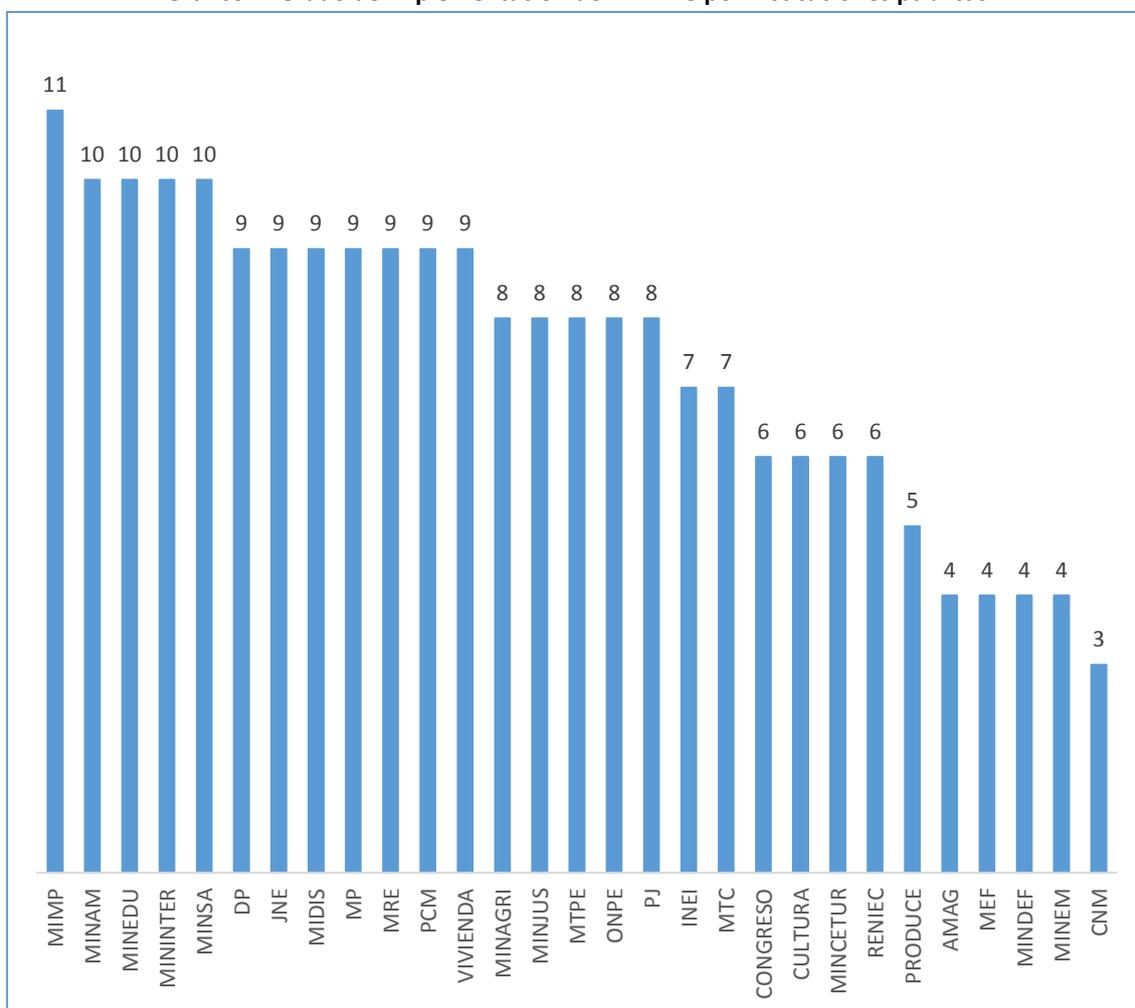
La aprobación de normas o políticas institucionales en materia de género, el presupuesto de al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género y contar con una

instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género son reportadas por más del 60% de las entidades públicas (89.7%, 69% y 65.5%, respectivamente).

Las acciones de menor reporte son las instituciones que realizan campañas para la erradicación de estereotipos de género (24.1%) y el establecimiento de cuotas de género en los cargos de toma de decisiones (6.9%).

No se pudo realizar un análisis de los indicadores especializados por institución debido a que del total de indicadores (67), cerca de la mitad (32) fueron calificados como “no aplica” (no contaban con información de línea de base o no tenían ningún dato reportado). Además, 7 instituciones no tienen indicadores asignados, con lo cual no se podría observar el cumplimiento de manera similar a las demás instituciones.

Gráfico 7. Grado de implementación del PLANIG por instituciones públicas



Fuente:
MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

- **Factores que han facilitado o limitado los avances en la implementación del PLANIG**

El principal factor que ha contribuido a la implementación del PLANIG es el compromiso político del Gobierno y de las Ministras de la Mujer que estuvieron en el cargo entre los años 2012 y 2015, traducido en la aprobación del propio PLANIG. Además, de la permanencia de una estructura organizacional. El MIMP, a pesar de haber sido dividido en el año 2012 para crear el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, permaneció como una entidad especializada en el tema. A esto se suma la capacidad técnica de los equipos del MIMP en los temas de género que tenían experiencias previas acumuladas de la implementación de los PIO anteriores. Todo ello se ha traducido en documentos de políticas y normas que enfrentan las desigualdades de género y proponen acciones específicas para superarlas.

Las instituciones fueron consultadas acerca de los factores que facilitaron o limitaron la implementación del Plan. Las preguntas tuvieron respuestas de opción múltiple, las cuales se presentan en las Tablas 25 y 26.

Las instituciones consultadas consideran que los principales factores que han facilitado los avances en la implementación del PLANIG se relacionan con la claridad en la identificación de las brechas o desigualdades de género en sus instituciones (mencionada como primera respuesta por el 38.5% = 10/26), la concordancia o articulación entre las actividades de la institución con metas e indicadores del PLANIG (segunda respuesta proporcionada por el 31.8% = 7/22) y la concordancia entre las metas institucionales con las del plan (tercera respuesta proporcionada por el 33.3% = 6/18).

Tabla 25. Factores que han facilitado los avances del PLANIG

Factores	1era respuesta	2da respuesta	3era respuesta
1. Problemas o brechas de género identificados claramente	38.5	0.0	0.0
2. Las brechas de género se encuentran incorporadas en los Planes sectoriales/institucionales	11.5	22.7	0.0
3. Las brechas de género se encuentran incorporadas en los Planes Operativos Institucionales	11.5	4.5	16.7
4. Los indicadores están relacionados a las intervenciones del sector / institución	11.5	18.2	0.0
5. Las actividades que se implementan están relacionadas a las metas e indicadores del PLANIG	11.5	31.8	16.7
6. Las metas del PLANIG tienen correspondencia con las metas de la institución/sector	0.0	4.5	33.3
7. Se cuenta con presupuesto	0.0	0.0	5.6
8. Se cuenta con información para comprobar avances	3.8	9.1	11.1
9. Existe liderazgo y compromiso con los temas, en el más alto nivel	0.0	4.5	11.1
10. Existencia del MIMP	3.8	4.5	5.6
11. Otros	7.7	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Las mayores menciones en relación a los factores facilitadores se relacionan a la incorporación de los temas de género en la planificación y en menor proporción el tema presupuestal, porque si las actividades se encuentran planificadas, esto permite que puedan contar con presupuesto para la implementación de las mismas.

Un factor limitante para la implementación del PLANIG es la ausencia de una estrategia clara para traducir los objetivos en acciones que conlleven el logro de los mismos. Si bien el PLANIG incluye como estrategias la coordinación y la articulación, éstas no son suficientes para implementar un plan nacional.

Para la implementación de las políticas es importante tener claro las capacidades de los recursos humanos, el presupuesto, la ruta operativa para la producción de bienes y servicios, las estructuras organizativas necesarias para la implementación, así como mecanismos de participación social e interacción entre la administración pública con la academia y la sociedad civil⁶⁴. En este sentido, se observa la ausencia de una direccionabilidad operativa para alcanzar los objetivos, así como las debilidades en las estrategias de coordinación y articulación (analizadas en la sección de eficiencia). No se trabajaron planes operativos anuales que orienten la ejecución, tampoco se establecieron metas anualizadas.

Otra estrategia implementada fue la asignación de un grupo de indicadores a las instituciones. Esta asignación se realizó por acuerdos tomados entre el MIMP y las instituciones participantes en la CMP. Del conjunto de indicadores del PLANIG se identificaron indicadores a los cuales denominaron transversales y especializados (asignados al OE 1 de transversalización y otros indicadores seleccionados de los OE). Las instituciones se comprometieron a responder por esos indicadores en el periodo de 5 años. La implementación reducida al reporte de algunos indicadores la limita porque no se tuvo en cuenta que los indicadores solo son señales que evidencian los avances o atrasos, pero si no son pertinentes a los OE no van a dar cuenta del logro de éstos. Además, los objetivos son la imagen futura hacia donde se quiere llegar y para la implementación debe plasmarse en documentos de programación.

Además, algunos problemas tienen múltiples causas por lo que surge la necesidad de una intervención integral y articulada de los servicios del Estado, situación de se debilita al desagregar las responsabilidades por indicadores.

Por último, esta estrategia refuerza la idea de la transversalización hacia el interno de las instituciones y no como políticas públicas.

Otro aspecto limitante fue la reducida asistencia técnica proporcionada por el MIMP. A partir del 2012 y mediante Decreto Legislativo Nro. 1098 que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el MIMP asumió entre sus competencias promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas, de las políticas, planes, programas y proyectos del Estado,

⁶⁴ BID. Entre el diseño y la evaluación El papel crucial de la implementación de los programas sociales. Washington D.C. 2007.

implementando estrategias de asistencia técnica, colaboración y de desarrollo de la capacidad institucional de los organismos del Poder Ejecutivo, entidades públicas, gobiernos regionales y locales a fin de que incorporen el enfoque de género de manera permanente en sus políticas y gestión, preparándolos para responder a los desafíos que implica lograr la igualdad de género.

El MIMP a través de las Direcciones de Línea del Vice Ministerio de la Mujer proporciona asistencia técnica a diferentes instituciones públicas del nivel nacional y regional de gobierno. Cada Dirección estableció criterios para seleccionar a las instituciones y los Gobiernos Regionales a quienes brinda la asistencia técnica y en algunos casos ha sido por demanda. Las modalidades de la asistencia técnica también han variado (comunicaciones escritas y telefónicas, visitas, capacitaciones). La actual gestión se encuentra revisando este aspecto con el fin de establecer criterios de selección de las instituciones públicas y los contenidos de la asistencia técnica. De igual modo, entienden la necesidad de establecer diferencias entre la asistencia técnica y la capacitación para lo cual se encuentran elaborando propuestas sostenibles para el desarrollo de capacidades sobre género en las diferentes instancias.

Al respecto, las instituciones integrantes de la CMP se muestran muy críticas al MIMP porque señalan la presencia mínima del ministerio para la asistencia técnica en los temas de género y el desarrollo de estrategias para implementar políticas con enfoque de género. Reconocen que la asistencia técnica se ha centrado en la recopilación de datos y la elaboración del informe anual y que las respuestas frente a sus dudas han sido inmediatas.

Asimismo, las instituciones consideran que el MIMP tiene una debilidad en el liderazgo a pesar que su función es impulsar la igualdad de género. También presentan cierta debilidad técnica para relacionar el género con los temas específicos que abordan las instituciones.

Las instituciones consultadas identificaron algunos factores como impedimentos para lograr avances en el PLANIG, siendo los principales los siguientes:

Tabla 26. Factores que han impedido los avances del PLANIG

Factores	1era respuesta	2da respuesta	3era respuesta
1. Problemas en el diagnóstico (no identificaron brechas de género)	34.6	0.0	0.0
2. Las brechas de género no se encuentran incorporadas en los Planes sectoriales/institucionales	11.5	31.3	0.0
3. Las brechas de género no se encuentran incorporadas en los Planes Operativos Institucionales	3.8	6.3	25.0
4. Los indicadores no están relacionados a las intervenciones del sector / institución	11.5	18.8	8.3
5. Las actividades que se implementan no están relacionadas a las metas e indicadores del PLANIG	0.0	12.5	0.0
6. Las metas no están bien calculadas	0.0	18.8	8.3
7. Cambios en el presupuesto	19.2	12.5	25.0
8. No cuentan con información para comprobar avances	0.0	0.0	0.0
9. Poco interés o compromiso de autoridades del sector/institución	0.0	0.0	0.0
10 .Otros	19.2	0.0	33.3
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

- La falta de identificación de brechas de género o la realización de un diagnóstico (mencionado en la primera respuesta 34.6% = 9/26) lo cual está vinculado con la preparación de los equipos para el análisis de los temas especializados de cada institución con un enfoque de género.
- La desvinculación entre los temas de género y la planificación institucional porque no se encuentran incorporadas en los Planes sectoriales/institucionales (segunda respuesta, 31.3% = 5/16) o porque no están en el Plan Operativo (tercera respuesta, 25% = 3/14).
- Otros factores limitantes que se mencionan son el desconocimiento del PLANIG, la falta de estrategias para planificar acciones para la consecución de los objetivos y la falta de incorporación de funciones u objetivos específicos en el tema en las instancias responsables de implementarlas.

5.3 Eficiencia

La evaluación de la eficiencia se concentra en aspectos de la gestión como son los mecanismos de coordinación, la asistencia técnica y el monitoreo y evaluación del PLANIG. El presupuesto para la implementación del MIMP fue revisado pero no fue posible analizar el costo efectividad o costo eficiencia porque el diseño del PLANIG no fue concebido con una asignación presupuestal por actividad.

- **Mecanismos de coordinación**

En este tema se han analizado la Comisión Multisectorial Permanente y la estrategia de articulación.

- a) **Comisión Multisectorial Permanente**

El PLANIG consideró que un mecanismo de gestión del plan era la Comisión Multisectorial Permanente (CMP), “instancia de alto nivel de carácter político integrada por los Vice Ministros y Vice Ministras y máximas Autoridades de los Organismos Constitucionalmente Autónomos, encargada de la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género con la finalidad de monitorear y contribuir al cumplimiento eficaz de sus objetivos estratégicos y resultados esperados, la cual estará adscrita al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el mismo que en su calidad de ente rector presidirá la Comisión y asumirá la responsabilidad de su funcionamiento”⁶⁵.

Las Comisiones Multisectoriales son órganos del Poder Ejecutivo según lo establece la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (Ley 29158) orientadas con fines específicos para cumplir funciones de seguimiento, fiscalización, o emisión de informes técnicos (artículo 35).

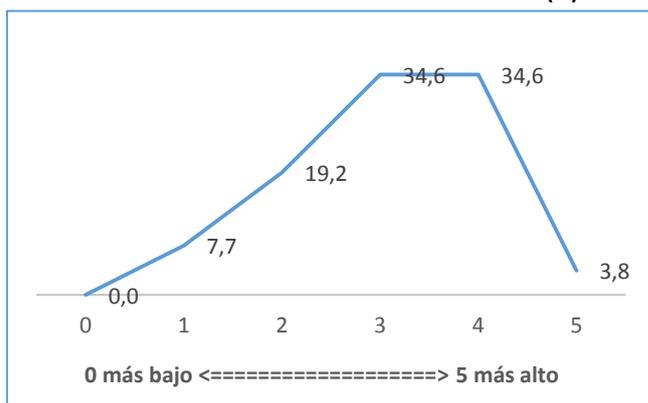
Para el caso del PLANIG, la CMP fue creada por el Decreto Supremo Nº 004-2012-MIMP, el mismo que aprueba el PLANIG. Se menciona a sus integrantes, funciones y se reconoce que la

⁶⁵ MIMP. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, sin fecha. Pág. 71.

Secretaría Técnica será asumida por la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación, órgano de línea de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación del MIMP.

Esta estrategia es muy positiva por cuanto compromete a las autoridades del más alto nivel político e institucional con las políticas de género. Además, el carácter multisectorial proporciona una ventaja para tomar decisiones conjuntas para la implementación de las políticas de género.

Gráfico 8.
Valoración de la Comisión Multisectorial Permanente (%)



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Las instituciones entrevistadas califican a la CMP con un puntaje de 3.08 puntos en promedio, en una escala de 0 a 5 (valores mínimo y máximo, respectivamente). Se reconoce que la principal fortaleza de la CMP es la buena convocatoria que tienen para las reuniones donde asisten la mayoría de las instituciones pertenecientes a la comisión. Las instituciones consultadas valoran las oportunidades que han tenido para

capacitarse y enriquecerse con información proporcionada por expertos internacionales. Asimismo, se reconoce que el mayor logro de la Comisión es la elaboración del Informe Anual de Avance de la Ley de Igualdad de Oportunidades (LIO) como un mecanismo de rendición de cuentas ante el Congreso de la República.

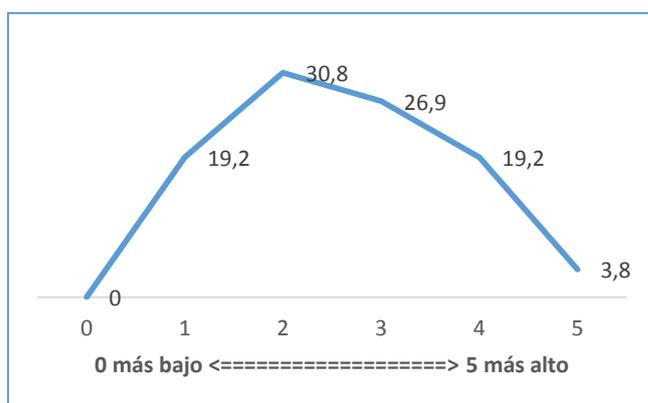
Sin embargo, se han identificado algunas debilidades de esta estrategia:

- Rol restringido de la CMP dado que su accionar se ha centrado en la elaboración del informe anual de avances de la LIO y no de un informe sobre los avances en la implementación del PLANIG, obviando las funciones asignadas de seguimiento y evaluación del PLANIG, coordinación de la implementación, coordinación de programación y presupuesto con las diferentes instituciones, así como los Gobiernos Regionales y Locales. Todo ello ha provocado que se debilite el rol que debe cumplir de mayor liderazgo al momento de respaldar la posición del Estado sobre la política de igualdad de género, de incidencia frente a la sociedad civil y de acompañamiento técnico.
- Débil posicionamiento político. La CMP tiene una agenda operativa y básicamente restringida a programar la realización del informe anual, obviando el tratamiento de estrategias nacionales para abordar las inequidades de género que se necesitan afrontar con urgencia.

- Baja participación de los Representantes Titulares (entre el 2013 y 2015 no hubo ninguna sesión con la presencia de todos) por dos motivos: i) la existencia de un número alto de comisiones multisectoriales en el sector público⁶⁶ –en el año 2017 existen 12 Comisiones Multisectoriales presididas por el MIMP - que consideran a los Vice Ministros como representantes titulares, situación que aunada a las prioridades de agenda que necesitan atender, restringen su participación, ii) la CMP tiene una agenda muy operativa en la que la presencia de los titulares no es considerada importante. Por ejemplo, la aprobación del cronograma para la elaboración del informe ocupó 4 horas, mientras que no se puso en agenda la discusión sobre los cuestionamientos al Currículo Escolar.
 - Insuficiente retroalimentación de los resultados de los avances del PLANIG orientado a cada sector y de asistencia técnica para el planteamiento de estrategias para la implementación.
- b) Estrategia de articulación

Otro elemento evaluado fue la estrategia de articulación considerada por el PLANIG como una articulación de planes, una articulación de instituciones del Estado, agencias de cooperación internacional, sociedad civil y una articulación intergubernamental.

Gráfico 9
Valoración de la estrategia de articulación intersectorial e intergubernamental (%)



Esta estrategia presenta muchas limitaciones por lo que la valoración obtiene un promedio de 2.58, en una escala de 0 a 5, siendo 0 el nivel más bajo y 5 el más alto.

El avance en el desarrollo de la articulación intergubernamental se observa en el funcionamiento de la CMP, la cual estaría limitada a la rendición de avances.

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Los niveles de comunicación e intercambio entre las instituciones son casi inexistentes que apenas se logra plantear mecanismos de coordinación. Esta debilidad en la articulación intersectorial e intergubernamental no es exclusiva para la implementación del PLANIG, sino en general para todo el sector público.

Una gran ausencia se observa en la participación de la sociedad civil, la academia y los organismos de cooperación internacional durante la implementación del PLANIG. Esta participación permitiría tener vigentes y actualizadas las necesidades y demandas de género de la sociedad civil, permitiendo una constante sensibilización a los actores gubernamentales.

⁶⁶ En el año 2017 se registraron 110 Comisiones Multisectoriales. En: <http://sc.pcm.gob.pe/comisiones-multisectoriales/>

Asimismo, la academia permitiría un aporte técnico y actualizado para retroalimentar las políticas.

En cuanto a la participación de la sociedad civil no se han diseñado mecanismos de participación durante la implementación o el seguimiento del PLANIG. Durante el proceso de elaboración del PLANIG fueron consultadas 19 organizaciones de la sociedad civil⁶⁷. Sin embargo de todas las organizaciones consultadas solo una mencionó que había participado en ese proceso.

- **Presupuesto para la implementación del PLANIG**

El PLANIG no identificó un presupuesto específico para la implementación desagregado por líneas de intervención ni actividades. Por ello es imposible realizar un análisis del presupuesto en relación a los objetivos ni los resultados.

Sin embargo, es posible acercarse a una estimación del presupuesto orientado a las desigualdades de género a través de los Programas Presupuestales. Los informes de Avances del Cumplimiento de la LIO preparados por el MIMP, identifican 15 Programas Presupuestales vinculados a la reducción de las brechas de género, lo que representa el 17.6% del total de Programas Presupuestales en el 2015 (85 en total).

Como se observa en la Tabla 2, para el año fiscal 2015, los Programas Presupuestales seleccionados ejecutaron un total de 25,985 millones de soles, lo que significó el 93.5% del Presupuesto Inicial Modificado (PIM). El presupuesto tuvo un incremento de 50% en el año 2015 respecto al año 2013 y de 25% respecto al año 2014.

**Tabla 27. Programas presupuestales vinculados a la reducción de brechas de género
(en millones de soles)**

Programas Presupuestales	2013		2014		2015	
	PIM	Ejecutado	PIM	Ejecutado	PIM	Ejecutado
0001: Programa articulado nutricional	1,940.9	1,722.4	2,092.0	1,939.0	2,243.0	2,080.0
0002: Salud materno neonatal	1,578.0	1,485.1	1,736.0	1,602.0	2,075.0	1,950.0
0016: TBC-VIH/SIDA	479.4	461.3	552.0	523.0	609.0	592.0
0024: Prevención y control del cáncer	175.6	166.1	534.0	465.0	692.0	667.0
0049: Programa nacional de apoyo directo a los más pobres	892.6	873.6	1,104.0	1,068.0	1,082.0	1,067.0
0059: Bono familiar habitacional	446.9	446.7	614.0	614.0	1,470.0	1,468.0
0067: Celeridad en los procesos judiciales de familia	50.9	49.3	51.0	51.0	51.0	51.0
0068: Reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres	850.7	646.4	1,938.0	1,426.0	3,093.0	2,497.0
0079: Acceso de la población a la identidad	212.6	197.8	179.0	170.0	198.0	190.0
0080: Lucha contra la violencia familiar	55.7	54.7	73.0	71.0	78.0	77.0
0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular	11,147.3	10,480.4	11,997.0	11,432.0	14,105.0	13,491.0

⁶⁷ PLANIG. Pág. 14

Programas Presupuestales	2013		2014		2015	
	PIM	Ejecutado	PIM	Ejecutado	PIM	Ejecutado
0091: Incremento en el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos públicos de la educación básica regular	389.9	188.4	635.0	392.0	899.0	675.0
0097: Programa nacional de asistencia solidaria pensión 65	444.9	444.3	660.0	659.0	758.0	758.0
0098: Cuna Más	51.3	44.6	256.0	244.0	311.0	295.0
0106: Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la educación básica y técnico productiva	17.8	13.7	128.0	125.0	129.0	127.0
Total	18,734.5	17,274.8	22,549.0	20,781.0	27,793.0	25,985.0

Fuente:

- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.
- MIMP. VIII Informe del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983. Período 2014. Lima, sin fecha.

En los informes no se encuentra una explicación de la selección de estos Programas Presupuestales, solo se menciona que se encuentran vinculados a la reducción de las brechas de género, sin señalar cuáles son esas brechas. Pero, al revisar los Programas Presupuestales vigentes se ha constatado que no se han incluido algunos que se encuentran vinculados a los objetivos del PLANIG. Estos son:

- 0073: Programa para la generación del empleo social inclusivo - Trabaja Perú
- 0116: Mejoramiento de la empleabilidad e inserción laboral - PROEMPLEO
- 0122: Acceso y permanencia de población con alto rendimiento académico a una educación superior de calidad
- 0131: Control y prevención en salud mental

Otro aspecto es conocer si todos los Objetivos Estratégicos están siendo cubiertos con presupuesto. Para ello se distribuyó el presupuesto de los PP según los Objetivos Estratégicos del PLANIG.

Como se observa en la Tabla 28, los Objetivos Estratégicos 1, 2 y 5 no estarían siendo cubiertos con un presupuesto específico. En el caso del Objetivo Estratégico 5, si se incluyen los PP 73 y 116 podría considerarse que tiene presupuesto. Asimismo, habrían PP que siendo importantes, no responden a la matriz de resultados del PLANIG como son los siguientes:

- 0059: Bono familiar habitacional
- 0097: Programa nacional de asistencia solidaria pensión 65

Tabla 28. Objetivos Estratégicos y Programas Presupuestales

Objetivo Estratégico	Programa Presupuestal	Presupuesto Ejecutado 2015
Objetivo estratégico 1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.		
Objetivo estratégico 2: Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género.		
Objetivo estratégico 3: Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres.	0049: Programa nacional de apoyo directo a los más pobres	1,067.0
	0090: Logros de aprendizaje de estudiantes de la educación básica regular	13,491.0
	0091: Incremento en el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos públicos de la educación básica regular	675.0
	0098: Cuna Más	295.0
	0106: Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la educación básica y técnico productiva	127.0
Objetivo estratégico 4: Mejorar la Salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres.	0001: Programa articulado nutricional	2,080.0
	0002: Salud materno neonatal	1,950.0
	0016: TBC-VIH/SIDA	592.0
	0024: Prevención y control del cáncer	667.0
Objetivo estratégico 5: Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.		
Objetivo estratégico 6: Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones.	0067: Celeridad en los procesos judiciales de familia	51.0
	0080: Lucha contra la violencia familiar	77.0
Objetivo estratégico 7: Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana.	0079: Acceso de la población a la identidad	190.0
Objetivo estratégico 8: Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales.	0068: Reducción de vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres	2,497.0

Fuente: Elaboración propia en base a:

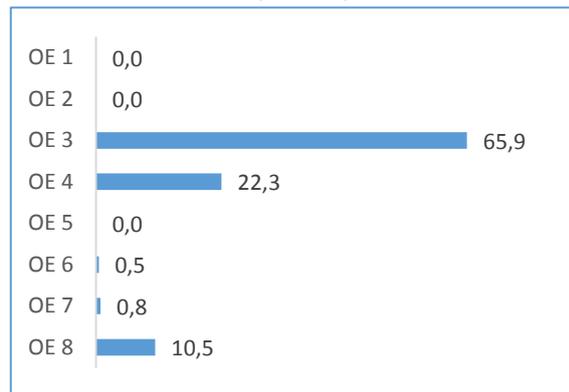
- MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Cabe señalar que si bien en la Tabla 28 no se identifica un presupuesto orientado al OE 1 el Vice Ministerio de la Mujer del MIMP cuenta con presupuesto orientado a diferentes actividades, entre ellas la promoción de la transversalización del enfoque de género. En el año 2015 el Presupuesto Inicial Modificado fue de S/ 92'010, 764 (incluye al Viceministerio de la Mujer, Viceministerio de Poblaciones Vulnerables y el PNCVFS)⁶⁸.

⁶⁸ MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016. Pág. 63.

Gráfico 10.
Presupuesto Ejecutado en el 2015 (%)

El mayor porcentaje del Presupuesto Ejecutado en el año 2015 está concentrado en el Objetivo Estratégico 3, cerrar brechas educativas, representando el 65.9% del total. Le sigue en presupuesto el Objetivo Estratégico 4, mejorar la salud que concentra el 22.3%. El Objetivo Estratégico 6, reducir la violencia de género apenas representa el 0.5% del total.



En la formulación de los Programas Presupuestales no se incluye el enfoque de género como parte de la metodología, en la cual, por ejemplo, se analice cómo afecta el problema y sus consecuencias de manera diferenciada a hombres y mujeres o, de qué manera las alternativas de solución pueden o no contribuir a reducir las desigualdades de género. La metodología actual solo solicita la desagregación por sexo de la población beneficiaria. La ausencia del enfoque de género también se observa en el momento de las evaluaciones de los Programas Presupuestales. En el MEF consideran que la identificación de las brechas o desigualdades de género durante el diseño del Programa Presupuestal, es una responsabilidad de los equipos profesionales de cada sector. En el MEF no cuentan con metodologías ni instrumentos para la verificación de que el análisis mencionado se haya realizado.

Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Cabe mencionar que en los últimos años se dio un avance importante para el diseño de los Proyectos de Inversión Pública, porque se emitió el documento “Contenidos Mínimos Generales del Estudio de Pre inversión a nivel de Perfil de un Proyecto de Inversión Pública” (Resolución Directoral Nº 008-2013-EF/63.01 del 10 de octubre del 2013) que considera que, de acuerdo a la tipología del proyecto, es necesario considerar los enfoques de género e interculturalidad, estilos de vida, costumbres, patrones culturales y condiciones especiales como discapacidad, entre otros, en el diagnóstico de las/os involucradas/os.

Sin embargo, no se han dado avances para operativizar esta norma y no se cuenta con instrumentos para verificar que se cumplan esos contenidos mínimos, salvo la desagregación de la población por diversas características, incluyendo el sexo. Una dificultad radica en que la mayoría de los PIP son de infraestructura y su vinculación con la igualdad de género no es fácil.

- **Monitoreo y evaluación del PLANIG**

Otro elemento de evaluación del PLANIG es el monitoreo y evaluación que permita observar el avance en el logro de los resultados y objetivos en su totalidad y de cada objetivo estratégico, durante todo el periodo de vigencia del mismo, así como para identificar posibles desviaciones respecto de los objetivos planteados y tomar medidas correctivas.

Al respecto, en el Plan se consideró un sistema de monitoreo y evaluación como un mecanismo de gestión, el cual sería de responsabilidad de la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación (DPIGND), que ejerce la Secretaría Técnica del Plan, órgano de línea de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación del MIMP.

Se enuncia “la función de supervisión y evaluación implica contar con un sistema de indicadores de género, articulado a nivel nacional y alimentado con información proveniente de los sectores, de los gobiernos regionales y locales”⁶⁹. Es decir, se concibe el sistema de monitoreo y evaluación como un conjunto de indicadores que den cuenta del grado de ejecución del Plan.

En este marco, se diseñó el Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG) el cual recoge información de los diferentes sectores e instituciones públicas del nivel nacional una vez al año. Está previsto recoger información de los gobiernos regionales y locales, sin embargo al 2015 solo algunos gobiernos regionales han reportado. Con esta información se elabora el Informe de Avance del Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades.

Cabe señalar dos comentarios: a) un sistema de monitoreo y evaluación (no supervisión como se menciona en el PLANIG⁷⁰) es más que un sistema de información y de indicadores, un sistema de monitoreo y evaluación debe proporcionar información periódica que sirva para el análisis, la reflexión y la propuesta de recomendaciones útiles para la continuidad en la implementación del Plan, que influyan en la toma de decisiones futuras y que puedan corregir las desviaciones que puedan estarse produciendo, b) al utilizar la información del SNIG para el monitoreo de la LIO, se ha perdido la oportunidad de realizar el monitoreo del PLANIG, de tal manera que no se proponen recomendaciones a los procesos estratégicos que se realizan (o deben realizar), de los cuellos de botella, ni de las medidas de ajuste específicas que se deben aplicar para el logro de los objetivos del plan.

No se desarrolló un Plan de monitoreo y evaluación para el Plan propiamente dicho, el cual incluya además de indicadores, las actividades de monitoreo, un plan de evaluaciones, los procesos y flujogramas de recopilación de datos, los mecanismos de análisis de la información y las medidas de ajuste frente a los resultados del monitoreo.

A pesar de no contar con un Plan de monitoreo y evaluación, el PLANIG identificó indicadores para el monitoreo y evaluación. El documento identificó 98 indicadores para los Resultados, es decir para un nivel de productos. No se identificaron indicadores para los Objetivos Estratégicos ni para el Objetivo General (indicadores de efectos e impacto).

Del total de indicadores (98) fueron eliminados 8 porque correspondían a actividades. Sin embargo, como se ha visto en la sección de Eficacia, la DPIGND considera 107 indicadores de los cuales 12 fueron eliminados, totalizando 95 indicadores que se reportan anualmente. Cabe anotar que 5 indicadores corresponden a la desagregación del indicador por áreas urbana y rural y por sexo, lo cual eleva el número de los indicadores iniciales.

⁶⁹ MIMP. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, sin fecha. Pág. 72.

⁷⁰ La supervisión es una función que se orienta a observar el desempeño de los recursos humanos.

El SNIG se diseñó, entonces, con 90 indicadores que corresponde a los objetivos de Resultados del PLANIG. Esta última característica provocó que el monitoreo se concentre en la medición de indicadores de nivel de producto.

Sin embargo, muchos indicadores se encuentran mal formulados, no son pertinentes para el nivel del objetivo (producto) al cual se encuentran asociados y en las Fichas Técnicas de los indicadores se cometen errores en la identificación del nivel del indicador (ver en forma resumida en la Tabla 30 y de manera detallada en el Anexo 4):

- 3 indicadores están mal formulados (indicadores 1.6.1, 3.1.3 y 7.3.3) los cuales incluyen dos o tres indicadores en uno solo.
- 63 indicadores fueron identificados erróneamente como indicadores de efecto en las Fichas Técnicas de indicadores, cuando a este nivel corresponde indicadores de producto. De ese total, 40 son indicadores de producto y 23 son indicadores de actividades.
- 23 indicadores son de nivel de efecto o impacto y estarían mejor ubicados para la evaluación de los Objetivos Estratégicos o el Objetivo General.

Tabla 29. Pertinencia de los indicadores del PLANIG

Objetivos	Nº de indicadores iniciales	Nº de indicadores del SNIG	Pertinencia de los indicadores		
			Mal formulado	Error en la identificación del nivel en ficha técnica	Mal ubicado
Objetivo General	No tiene	No tiene			
Objetivos Estratégicos	No tiene	No tiene			
Resultados del OE 1	8	6	1	5	0
Resultados del OE 2	9	5 (*)	0	4	0
Resultados del OE 3	17	16	1	9	6
Resultados del OE 4	18	18	0	12	6
Resultados del OE 5	15	14	0	13	1
Resultados del OE 6	10	10	0	4	6
Resultados del OE 7	12	12	1	7	4
Resultados del OE 8	9	9	0	9	0
Total	98	90	3	63	23

Fuente: Elaboración propia.

Nota: (*) en ese Objetivo se identificó un indicador sin error.

A esta situación se agrega que el 49.5% (47/95) de los indicadores no tienen información, como se presentó en la Tabla 7, lo cual puede significar a) que no se ha establecido un sistema de información para recoger información para esos indicadores o b) que se han formulado indicadores sin tener en cuenta la planificación de acciones asociadas a esos indicadores.

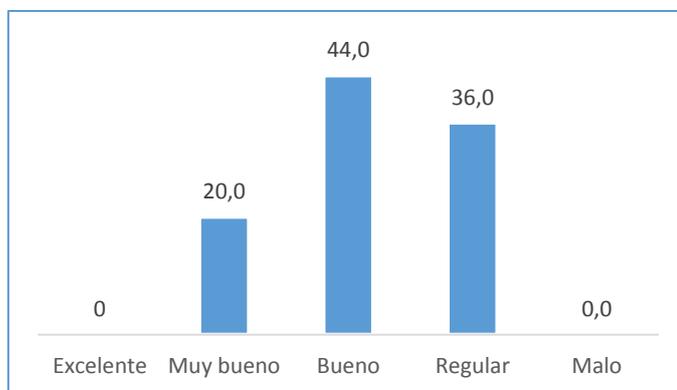
La valoración del SNIG por las instituciones consultadas se ubica entre “bueno” y “regular” (44% - 11/25 y 36% - 9/25, en cada caso) como se muestra en el Gráfico 11. Un 20% lo calificó como “muy bueno” (5/25). Las instituciones consideran que el SNIG es un esfuerzo para apoyar con el

ordenamiento de la información, prácticas que no son comunes en las instituciones del Estado. Asimismo, consideran que el acceso al aplicativo es fácil y amigable.

Gráfico 11.

Valoración del Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG)

Un aspecto positivo del SNIG son las fichas técnicas de los indicadores que describen el indicador y su responsable, así como la estimación de la línea de base a esos indicadores. Pero, en esas fichas no se incluyen las fórmulas de cálculo y las fuentes de información (temas que fueron advertidos en el año 2013⁷¹). Además, las metas no se encuentran anualizadas⁷². En algunos casos, las unidades de medición (número o porcentaje) no son similares entre el enunciado del indicador, la propuesta de meta, la medición de la línea de base y el dato reportado, lo cual hace que la comparación no sea posible.



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

A esta situación se debe agregar que la estimación de las metas, denominadores, nivel de indicadores y contenido de fichas técnicas (líneas de base incompleta) fueron advertidos en el año 2014⁷³. En el informe señalado se indica la falta de desagregación de las metas por años debido a que los indicadores se reportan anualmente, la poca claridad en el universo que constituyen los denominadores y errores en la conceptualización de algunos indicadores, por lo que se recomendaba que se identifiquen indicadores alternativos. Pese a esta situación, la modificación de los indicadores no fue posible de manera inmediata debido a que implicaba la emisión de un Decreto Supremo con los cambios requeridos dado que con una norma de igual nivel fue aprobado el PLANIG con sus indicadores.

Sin embargo las instituciones manifiestan algunas debilidades del SNIG: es un sistema que solo se utiliza para el ingreso de información, en consecuencia las instituciones no pueden obtener reportes en línea sobre resultados comparados entre las instituciones. Por otro lado el sistema no permite hacer cruces de diferentes variables, ni la posibilidad de obtener reportes públicos, periódicos ni a nivel de regiones.

La información del SNIG solo es utilizada por el 11.5% de las instituciones para la elaboración de proyectos o informes institucionales. En algunos casos la información la han obtenido solicitándola al MIMP.

⁷¹ MIMP – Proyecto BID. Evaluación. Sistema integrado de información para la evaluación y monitoreo en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel regional y nacional. Lima, 2013.

⁷² Este ejercicio se realizó con fines de la presente evaluación.

⁷³ MIMP. Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada. INFORME No.21-2014-MIMP/OGMEPGD-OMEPE-JFSA. Lima, 23 de junio 2014.

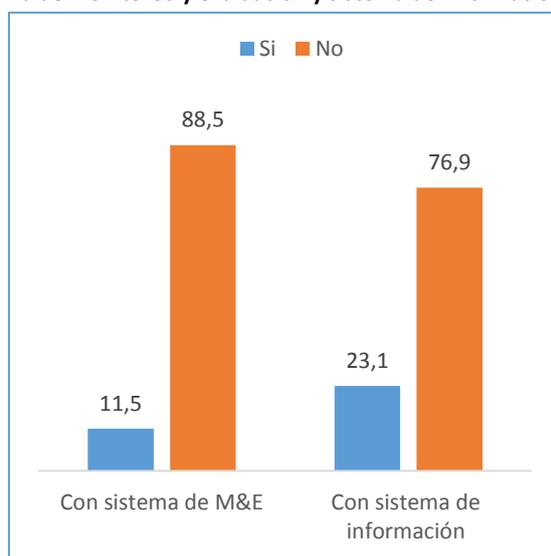
Existen diferentes dificultades para llenar la información en el SNIG (el 61.5% de las instituciones consultadas mencionaron tener dificultades):

- El tiempo para el llenado es limitado. El MIMP “apertura” el sistema con fechas y hora límite para completar la información en el sistema, luego del cual no es posible utilizarlo. En el caso de las instituciones que tienen que recolectar la información en los Gobiernos regionales, este tiempo se hace corto.
- Las instituciones demoran entre 1 a 3 meses en completar la información solicitada por el SNIG, entre la solicitud de la información a nivel nacional, el procesamiento, validación y llenado del sistema. La dedicación de tiempo necesaria muchas veces no es posible, sobre todo cuando no se tiene un personal dedicado a esta tarea por coincidir en fechas de cierre de año.
- Otra dificultad que tienen las instituciones es completar los medios de verificación que sustenten el avance de los indicadores que exige el sistema, porque no siempre están bajo el control directo de los miembros de la comisión, sino que debe ser reportado por diversas instancias.
- Algunas instituciones manifiestan que no cuentan con la información para elaborar los indicadores solicitados en el SNIG.

Gráfico 12.
Sistema de monitoreo y evaluación y sistema de información

Estas dificultades se relacionan con la ausencia de sistemas de monitoreo y evaluación o sistemas de información en las instituciones que alimenten el SNIG. Como se observa en el Gráfico 12, la mayoría no cuenta con estos sistemas que facilitarían el monitoreo y evaluación, lo cual representa una gran debilidad.

Cabe señalar que las instituciones reconocieron la asistencia técnica proporcionada por la DGIGND frente a las dificultades que puedan surgir en el llenado del SNIG. Mencionan que la respuesta de parte de las/los profesionales del MIMP ha sido inmediata y se ha podido solucionar los problemas inmediatamente.



Fuente: Elaboración propia en base a Cuestionario aplicado a sectores e instituciones

Otro aspecto que señalaron las instituciones entrevistadas es la oportunidad en la solicitud de la información. En la mayor parte de las veces coincide con solicitudes similares de otras direcciones del MIMP (Niños, niñas y adolescentes, por ejemplo o el reporte a las Políticas de

Obligatorio Cumplimiento). Siendo la información similar, los indicadores y metas no coinciden, lo cual recarga el trabajo a las instancias que reportan dado que coinciden en la responsabilidad de elaborar esos reportes.

5.4 Sostenibilidad

- **La igualdad de género en la agenda gubernamental**

Se observa una sostenibilidad política e institucional del tema de la igualdad de género porque ha estado presente en la agenda gubernamental desde hace años atrás, lo cual se evidencia en diferentes normas legales, planes nacionales y programas presupuestales.

La igualdad de género ha sido asumida como un compromiso del país y se recoge en la Constitución Política⁷⁴, el Acuerdo Nacional⁷⁵, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 y el Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. La igualdad de género también es reconocida en el DS 027-2007-PCM Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional las cuales establecen objetivos específicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres⁷⁶.

Del mismo modo, el país cuenta con mecanismo nacional en materia de género, con mandato y rectoría sobre el tema desde el año 1996, lo cual evidencia la importancia de la igualdad de género. El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) organismo rector de las políticas de igualdad de género se reorganizó para fortalecer su rectoría (Decreto Legislativo 1098 del 2012, Nueva Ley de Organización y Funciones del MIMP).

El actual Gobierno ha colocado la igualdad de género como un tema vigente, lo cual se evidenció desde el primer día de Asunción del Mando Presidencial en el que el Jefe de Estado manifestó la necesidad de la igualdad de género:

"Un país moderno es un país sin discriminación. Debemos ser conscientes de que el Perú es un país milenario y además cuna de la civilización. Se debe tener respeto a la libertad de la mujer y sus derechos, respeto a la vida plena, pago igual a un trabajo igual y a su integrada participación política en las decisiones y en el gobierno",

(Pedro Pablo Kuczynski, Mensaje a la Nación, 28 de julio 2016)

⁷⁴ "toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole# (Art. 2, inciso 2)

⁷⁵ "fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género"; (Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación)

⁷⁶ Objetivos: a) promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas, planes y prácticas del Estado, en la contratación de servidores/as públicos/as y en el acceso a cargos directivos, b) garantizar pleno ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres, c) impulsar una vida libre de violencia familiar y sexual contra la mujer, y; d) promover el acceso de mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y la administración pública.

Este compromiso fue ratificado por el Premier de la República ante el Congreso, cuando señala lo siguiente:

“Para nosotros, igualdad es igualdad. En un país moderno no hay lugar para la violencia contra la mujer y la desigualdad de género”.

(Fernando Zavala Lombardi, Exposición ante el Congreso de la República, 18 de agosto de 2016).

En la exposición del Premier, señala tres aspectos de prioridad para el actual Gobierno:

- Prevención y erradicación de la violencia de género.
- Garantía de la plena ciudadanía y libertad física, política y económica para hombres y mujeres.
- Instalación en cada sector del Poder Ejecutivo una comisión para la promoción de la igualdad de género en sus respectivas políticas públicas.

Otra muestra de la prioridad política del tema es el apoyo decidido del Gobierno a la inclusión del enfoque de igualdad de género en el Currículo Nacional de Educación Básica desde que asumió el Gobierno en julio pasado.

Asimismo, la gestión actual del MIMP, tanto en las autoridades de más alto nivel como las directoras nacionales, se encuentran comprometidas con la necesidad de impulsar la igualdad y equidad de género tanto en las políticas del sector como en otros.

Sin embargo, esta postura se contradice con la asignación de recursos. El MIMP es el sector con la más baja asignación presupuestal en los últimos años. En el año 2015, el presupuesto del sector alcanzó a S/ 346,476,144 millones de soles, lo que equivale al 0.4% del total. En el año 2016 y 2017 esta proporción no varió. El presupuesto asignado a los Programas Presupuestales muestra una preocupación por el tema de atender las desigualdades, aunque, como se manifestó no con la intencionalidad de abordar las desigualdades e inequidades de género.

Asimismo, hace falta una articulación intrasectorial del MIMP a fin de hacer coherentes los objetivos y el reporte del avance de las políticas de igualdad de género con los otros planes multisectoriales que tiene y con las Políticas de Obligatorio Cumplimiento que el sector prioriza.

Si bien la evaluación no abarcó el ámbito regional, se tiene la información que al año 2015, nueve Gobiernos Regionales tenían Planes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres o Planes de Igualdad de Género vigentes⁷⁷ por lo que el reto se presenta en el corto plazo para la planificación regional en todos los Gobiernos Regionales.

⁷⁷ Amazonas, Ayacucho, Callao, Huancavelica, Ica, Junín, La Libertad, Madre de Dios y Pasco. En: MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

- **Instrumentos o mecanismos en las entidades públicas para la igualdad de género**

Como se mencionó anteriormente, en el año 2015 el 65.5% de las 29 entidades públicas que reportan cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas para la igualdad de género, las cuales son reconocidas por normas internas, con lo que se les da cierta sostenibilidad. Sin embargo, los mecanismos generados no significan que tengan estabilidad porque son temporales (por ejemplo las comisiones), pueden ocurrir cambios organizacionales ocasionados porque no tienen asignadas las funciones en los Reglamentos de Organización y Funciones que les aseguren presupuestos específicos para su funcionamiento y cumplimiento de las funciones asignadas.

Otro aspecto importante, signo de sostenibilidad, es el reconocimiento de los avances con normas que aprueban la incorporación del enfoque de género en políticas, programas e intervenciones y en el uso del lenguaje inclusivo, por ejemplo.

Un elemento de la sostenibilidad es la apropiación de los contenidos del PLANIG que se inicia con su conocimiento del mismo. La evaluación evidenció cierto desconocimiento del PLANIG en algunos grupos de las instituciones pertenecientes al CMP. En pocos casos escuchaban por primera vez sobre el documento y en otros solo conocían los indicadores que reportan. Esta situación no fue ajena a algunas organizaciones de la sociedad civil, que también manifestaron su desconocimiento de los contenidos del PLANIG.

- **Relación del PLANIG con las Directivas de planificación del CEPLAN**

Las personas entrevistadas consideran que el PLANIG es un instrumento valioso y un referente de la visión conjunta sobre la igualdad de género que se quiere alcanzar, a pesar de sus debilidades en el diseño. Sin embargo, es preciso considerar la formulación del nuevo documento en el marco del Sistema Nacional de Planificación con la finalidad que el nuevo plan tenga coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario).

El próximo plan debe formularse teniendo en cuenta las directivas de CEPLAN para este efecto. En el año 2014, el CEPLAN aprobó una metodología⁷⁸ para la elaboración de los Planes Estratégicos de todas las entidades públicas. Esta Directiva identifica diferentes tipos de planes: Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM, Plan de Desarrollo Regional Concertado – PDRC, Plan de Desarrollo Local Concertado – PDLC, Plan Estratégico Institucional – PEI, Plan Operativo Institucional – POI y Planes Especiales.

Dentro de los planes especiales se ubican los Planes Especiales Multisectoriales, los cuales deben tener un marco temporal de cinco años, a fin de corresponder al periodo de gobierno que permita el seguimiento de las acciones propuestas y logro de los objetivos. Este tipo de plan identifica acciones estratégicas que deberán desarrollar los sectores en sus respectivas Fases Estratégicas.

⁷⁸ Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD. Directiva N° 001-2014-CEPLAN. Directiva General del Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

El PLANIG corresponde a un Plan Especial Multisectorial en el sistema de planeamiento del CEPLAN que debe estar vinculados al Plan Estratégico Sectorial Multianual – PESEM. En este sentido, el PESEM del MIMP debería plantear los objetivos estratégicos sectoriales en temas de igualdad de género para que el desarrollo del nuevo PLANIG se encuentre articulado. Asimismo, las instituciones y sectores deberían de incluir en los respectivos PESEM los objetivos del PLANIG para asegurar que puedan planificarse operativamente y que cuenten con presupuesto.

De igual modo, los Planes de Desarrollo Regional Concertados deberán articularse al PESEM, por lo que en el nivel regional se debe incidir en que los planes regionales incorporen los objetivos de igualdad de género priorizados por el MIMP.

Es preciso señalar que la nueva gestión del MIMP se encuentra concentrada en la formulación del PESEM y además, de analizar la pertinencia de la formulación de dos o tres planes que articulen las poblaciones y temas que son de responsabilidad del ministerio. De esta manera se aseguraría que la igualdad de género sea transversal a todo el ciclo de vida de las personas. Esta forma de planificar servirá también para lograr una mayor articulación intrasectorial y un trabajo mejor articulado con los Gobiernos regionales.

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

- 1) El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 es un instrumento de política pública que responde a los compromisos internacionales y nacionales en los temas de igualdad y equidad de género. Plantea dos aspectos centrales para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, por un lado, la consideración de que las instituciones del Estado son un factor clave en este tema por lo que se propone transversalizar el enfoque de género en las políticas de los tres niveles de gobierno. Por otro lado, las intervenciones en los ámbitos de la vida social, económica y política para la transformación de condiciones necesarias para alcanzar la igualdad de género.
- 2) En el periodo de análisis 2012-2015, se evidencian esfuerzos significativos y se han logrado avances importantes en la institucionalización del enfoque de género en las instituciones de gobierno del nivel nacional. Sin embargo, la transversalización del enfoque de género ha estado centrada en un fortalecimiento intrainstitucional y no ha propiciado cambios sustantivos a nivel de políticas públicas con enfoque de género. Avances importantes en el área educativa y la salud que se vienen produciendo desde hace 15 años han permitido acortar brechas de género. Temas pendientes por abordar se encuentran en la violencia de género, la participación económica de las mujeres (menores ingresos y en empleos precarios) y en la mínima representación política.
- 3) En cuanto a la **pertinencia**:
 - a) El PLANIG ha sido pertinente a los problemas de desigualdad de género del país, presentando información actualizada al momento de su formulación y seleccionando algunos temas que dan continuidad al Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010.
 - b) Por su parte, el diagnóstico presenta algunas debilidades por cuanto no se refleja como sustento en todos los objetivos y resultados, tampoco se amplía y profundiza en las causas y consecuencias de cada problema, de tal manera que provean una cadena lógica del plan. Esta elaboración conceptual de los problemas hubiese dado una consistencia en la formulación de los resultados y su vinculación con los Objetivos Estratégicos. Además, un planteamiento causal permite identificar las acciones estratégicas necesarias de implementar para atacar las causas y contrarrestar los efectos. En el diagnóstico se observa la ausencia de tendencias en el análisis de la información y la vinculación de esos problemas con intervenciones públicas que se encuentran vigentes. Asimismo, no está clara la población afectada por los problemas a los cuales se pretende atender.
 - c) La formulación de los Objetivos Estratégicos no es suficientemente precisa y específica. Se debe a la falta de un diagnóstico que priorice los temas y a la formulación de los

Resultados en diferentes niveles de objetivos (algunos son objetivos de nivel de producto, otros actividades) los cuales no sustentan el logro del Objetivo Estratégico.

- d) El PLANIG no aborda suficientemente algunos grupos o no los considera, como son las mujeres indígenas, afroperuanas, adultas mayores, con discapacidades, LGTBI, que son los grupos con mayores brechas de género. Asimismo, hace falta que incorpore enfoques de ciclo de vida, relaciones de género e interseccionalidad.
 - e) Las prioridades de las instituciones que participan en la Comisión Multisectorial Permanente no son consideradas como muy articuladas respecto al PLANIG. El 57.7% de las instituciones consultadas califican como “correspondencia media” a las prioridades de sus instituciones respecto a los planteamientos del PLANIG, 34.6% menciona “correspondencia alta” y 7.7% “correspondencia baja.
 - f) La mayor debilidad del PLANIG en cuanto a la evaluabilidad es la usencia de indicadores que permitan medir los logros alcanzados en el nivel de los Objetivos Estratégicos y Objetivo General.
- 4) Sobre la **eficacia** del PLANIG. Es difícil analizar avances y logros del PLANIG por cuanto los Objetivos General y Estratégicos carecen de indicadores. Sin embargo, a través de indicadores seleccionados es posible observar la situación de los temas que abordan los Objetivos Estratégicos, sin atribuir los cambios al Plan, dado que tampoco se precisaron los temas que se abordarían.
- a) A través de dos índices se visualiza que las brechas de género no han sido superadas en el país. El Índice Global de Brechas de Género muestra que el Perú ha perdido 29 puestos en comparación al año 2006, los aspectos de mejor comportamiento fueron el logro educativo y la situación de salud y el de peor desempeño fue el de empoderamiento político. El Índice de Desigualdad de Género para el año 2015 indica una pérdida de 42% del desarrollo humano a causa de la desigualdad de género. El indicador de salud reproductiva (mortalidad materna) es el que más influye para esta posición.
 - b) De manera general, y teniendo en cuenta el avance de los Resultados hacia las metas propuestas, se estima un avance del 23.2%. Se debe tener en cuenta que la mayoría de indicadores (47) que equivale al 495% no pueden valorarse porque no cuentan con información, sea la meta, línea de base o dato al 2015. Si a este porcentaje se agregan los indicadores catalogados como “falla en la planificación”, “no aplica” o “incoherencia” el porcentaje asciende a 58.9%.
 - c) La transversalización del enfoque de género (Objetivo Estratégico 1) enfatizó en el fortalecimiento institucional en el periodo 2012-2015, no se implementó la recomendación de la evaluación del PIO 2006-2010 para fortalecer el diseño y gestión de políticas, siguiendo las estrategias desarrolladas por el MIMP. El Índice de transversalización del enfoque de género permite observar un avance entre el año 2012 y 2015: el 13.8% de las instituciones cumplió con 3 o más indicadores en el año 2012,

porcentaje que se eleva a 41.4% (12/29) en el año 2015. En este año, 6 instituciones cumplieron con 4 indicadores (20.7%), mientras que en el año 2012 ninguna cumplió con 4 indicadores. En relación a los Resultados, estos muestran un avance de 40%, dado que 2 de 5 indicadores fueron calificados como “bueno” dado que se encuentran en avance en relación al año 2015. Dos indicadores muestran fallas en la planificación (el avance es mayor al 100%) y uno no aplica porque no se cuenta con información.

- d) La formulación del Objetivo Estratégico 2, cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, no deja claro hacia dónde se orienta. Teniendo en cuenta un estudio realizado por el IOP PUCP se observan cambios pequeños en actitudes hacia la igualdad de género entre el 2012 y 2015. En el país los/as peruanos mantienen actitudes tradicionales sobre los roles de varones y mujeres. No se observa avance en los Resultados por lo que se califica en 0.0%.
- e) El Objetivo Estratégico 3, reducir brechas educativas entre mujeres y hombres, muestra importantes avances. Diferentes indicadores evidencian que la brecha de género en educación se ha reducido o superado, sin embargo falta superar el analfabetismo, e incrementar la tasa de conclusión de educación secundaria y matrícula de educación superior, sobre todo en el área rural, y respecto de la población indígena y afrodescendientes. El avance de Resultados se calificó en 37.58%, porque 11 de 24 indicadores son calificados como “bueno”, “regular” y “mención honrosa”. Seis indicadores no pueden ser calificados porque las unidades de medida no son comparables entre el reporte y la meta o porque no tienen meta o línea de base. Un indicador no muestra avances.
- f) La información permite observar que el Objetivo Estratégico 4, mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres ha mejorado. La salud materna ha mejorado desde el año 2007 desde que se priorizaron acciones orientadas a reducir la mortalidad materna. Sin embargo quedan algunos desafíos a superar como es la propuesta de cuidado de la salud en todas las etapas de vida, el involucramiento de los varones en la salud reproductiva y el embarazo en las adolescentes. El avance de los resultados fue calificado en 26.3%. Del total de indicadores (19), solo uno es calificado como “Bueno” y 4 tienen “mención honrosa”. El indicador de embarazo adolescente muestra retroceso respecto de la línea de base. Todos los demás indicadores no pueden ser valorados porque sus unidades de medición no son comparables entre el dato proporcionado y la meta o porque no cuentan con meta establecida.
- g) Respecto del Objetivo Estratégico 5, garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. En los últimos 10 años las tasas de actividad no han variado, se han mantenido alrededor del 72% en el nivel nacional, 81% en los varones y 62.3% en las mujeres en el año 2015. Sin embargo, las mujeres tienen menores tasas de empleo, en comparación con los hombres, en mayor medida los empleos de las mujeres se ubican en el mercado informal y sus ingresos son inferiores a los hombres. En cuanto al avance de los Resultados, se calculó

en 27.3% dado que se observa 1 indicador “bueno”, 1 indicador “regular” y 1 indicador con “mención honrosa”. El mayor avance se observan en indicadores que se relacionan con acciones intrainstitucionales de las entidades públicas (licencias de maternidad y paternidad y la prevención contra el hostigamiento sexual).

- h) El Objetivo Estratégico 6, reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones, muestra pocos avances porque la violencia contra la mujer continúa siendo un problema extendido y frecuente. De acuerdo a la ENDES 2015, el 70.8% de las mujeres soportaron en algún momento de sus vidas vez algún tipo de violencia por parte de su esposo o compañero. Otras formas de violencia de género son el feminicidio, la trata de personas (en las que la mayoría de las víctimas son mujeres y adolescentes) y la violencia contra las comunidades LGTBI. Teniendo en cuenta la situación de los indicadores respecto al avance a las metas propuestas, no se observan avances. Los Resultados de este objetivo se califican en 0%. La mayoría de los Resultados tiene problemas con la comparación dado que no tienen meta, dato de la línea de base o dato de la situación actual.
- i) Respecto del Objetivo Estratégico 7, Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana, los avances han sido muy tenues. Las últimas Elecciones Generales 2016-2021 muestran que la participación de la mujer en el Congreso de la República no alcanza al 30% establecido en las leyes de la materia, solo hay 1 de 25 Gobernadoras regionales y menos del 3% como alcaldesa. Respecto a los avances de los Resultados: Del total de 12 indicadores, solo 2 presentan una “mención honrosa” es por ello que el avance de los resultados se pueden calificar en 16.7%.
- j) El Objetivo Estratégico 8, valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales, no es claro es su formulación, por lo que no se puede identificar hacia dónde se quiere llegar. Respecto a los Resultados se calificó en un 11.1% de avance dado que 1 indicador tuvo una “mención honrosa”.
- k) Respecto al grado de implementación del PLANIG por institución, observado con los indicadores denominados transversales, se puede afirmar que ninguna alcanza los 12 indicadores. Solo el MIMP llega a cumplir 11 indicadores y el de menor cumplimiento es el CNM.
- l) Los principales factores que ha contribuido a la implementación del PLANIG es el compromiso político del Gobierno y de las Ministras de la Mujer que estuvieron en el cargo entre los años 2012 y 2015, la permanencia de una estructura organizacional como el MIMP y la capacidad técnica de los equipos del MIMP en los temas de género
- m) Las entidades identifican tres principales factores que han facilitado la implementación del PLANIG: i) la claridad en la identificación de las brechas o desigualdades de género en sus instituciones por lo que pueden darles prioridad, ii) la concordancia o articulación entre las actividades y metas de las instituciones y el PLANIG lo cual permite que puedan

contar con presupuesto para la implementación de actividades y iii) la concordancia con las metas del PLANIG lo que permite contar con información para reportar.

- n) Los factores limitantes para la implementación del PLANIG son la ausencia de una estrategia clara de una direccionabilidad operativa, así como las debilidades en las estrategias de coordinación y articulación. Asimismo, la asignación de indicadores a instituciones lo cual ha conllevado a una visión reducida y no integral en la implementación del PLANIG.
- o) Entre los factores que han impedido la implementación destacan en primer lugar, la falta de identificación de brechas de género o la realización de un diagnóstico lo cual está vinculado con la preparación de los equipos para el análisis de los temas especializados de cada institución con un enfoque de género. En segundo lugar, se menciona el cambio en los presupuestos lo cual impide la implementación de actividades. En tercer lugar, se hace referencia a otros factores como el desconocimiento del PLANIG, la falta de estrategias para planificar acciones para la consecución de los objetivos y la falta de incorporación de funciones u objetivos específicos en el tema en las instancias responsables de implementarlas.

5) Respecto a la **eficiencia**:

- a) La Comisión Multisectorial Permanente es un mecanismo de coordinación para la implementación del PLANIG. Las instituciones consultadas la calificaron con un puntaje de 3.08 puntos en promedio (0 más bajo y 5 más alto). Se valora el espacio que representa como una oportunidad para la capacitación y enriquecimiento de los miembros y se reconoce que el mayor logro de la Comisión es la elaboración del Informe Anual de Avance de la LIO como un mecanismo de rendición de cuentas ante el Congreso de la República. Las debilidades identificadas son el rol restringido de la CMP dado que su accionar se ha centrado en la elaboración del informe anual de avances de la LIO y no del PLANIG, el débil posicionamiento político, la baja participación de los Representantes Titulares y la insuficiente retroalimentación de los resultados de los avances del PLANIG orientado a cada sector y de asistencia técnica para el planteamiento de estrategias para la implementación.
- b) Las instituciones integrantes de la CMP se muestran muy críticos al MIMP porque señalan la presencia mínima del ministerio para la asistencia técnica en los temas de género y el desarrollo de estrategias para implementar políticas con enfoque de género. La asistencia técnica se ha centrado en la recopilación de datos y la elaboración del informe anual. Asimismo, consideran que el MIMP tiene una debilidad en el liderazgo del tema, a pesar que es su función impulsar la equidad de género, y cierta debilidad técnica por cuanto se necesitan especialistas no sólo en el tema de género en general sino vinculados a diferentes temas que abordan las instituciones.
- c) La estrategia de articulación presenta muchas limitaciones (fue valorada con un promedio de 2.58, en una escala de 0 a 5, siendo 0 el nivel más bajo y 5 el más alto). El

avance en el desarrollo de la articulación intergubernamental se observa en el funcionamiento de la CMP, la cual estaría limitada a la rendición de avances. Los niveles de comunicación e intercambio entre las instituciones son casi inexistentes que apenas se logra plantear mecanismos de coordinación. No existen mecanismos de participación de la sociedad civil, la cual se centró solamente en el momento del diseño del plan.

- d) El PLANIG no identificó un presupuesto específico para su implementación. Sin embargo, es posible acercarse a una estimación del mismo, a través de los Programas Presupuestales. Así, en los informes de Avances del Cumplimiento de la LIO preparados por el MIMP, identifican 15 Programas Presupuestales vinculados a la reducción de las brechas de género, lo que representa el 17.6% del total de Programas Presupuestales en el 2015 (85 en total). Pero, no se explican los criterios de la selección de estos Programas Presupuestales y pareciera que algunos no están incluidos a pesar de estar vinculados a los objetivos del PLANIG y otros se incluyen y no están vinculados. Al relacionar los Programas Presupuestales con los objetivos del PLANIG, se observa que el mayor porcentaje del Presupuesto Ejecutado en el año 2015 está concentrado en el Objetivo Estratégico 3, cerrar brechas educativas, representando el 65.9% del total. Le sigue en presupuesto el Objetivo Estratégico 4, mejorar la salud que concentra el 22.3%. El Objetivo Estratégico 6, reducir la violencia de género apenas representa el 0.5% del total.
- e) En cuanto al monitoreo y evaluación, el Plan consideró un sistema de monitoreo y evaluación como un mecanismo de gestión. Para ello se diseñó el Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG) el cual recoge información de los diferentes sectores e instituciones públicas integrantes de la CMP. Las observaciones que se realizan se centran en que un sistema de información es un elemento para el monitoreo y evaluación pero no lo reemplaza. Y el uso que se le está dando no es para el monitoreo del PLANIG, de tal manera que el informe de Avances de la LIO no dan cuenta del avance del plan, de los procesos estratégicos que se realizan (o deben realizar), de los cuellos de botella, ni de las medidas de ajuste específicas que se deben aplicar para el logro de objetivos del plan.
- f) Otro aspecto importante lo constituyen los indicadores seleccionados por el PLANIG para el monitoreo y evaluación. El SNIG tiene 95 indicadores que corresponde a los objetivos de Resultados del PLANIG, no se identificaron indicadores para los Objetivos Estratégicos ni para el Objetivo General (indicadores de efecto e impacto). Esta última característica provoca que el monitoreo se concentre en la medición de indicadores de nivel de producto que son los que corresponden al nivel de Resultados. Existen errores en la formulación de los indicadores como la identificación del nivel de objetivo del indicador y la formulación.
- g) El llenado del SNIG por las instituciones presenta problemas y el uso de los resultados es limitado. En cuanto a lo primero básicamente se debe al tiempo en la recopilación y llenado de la información, lo cual se complica porque la mayoría de las instituciones no cuentan con sistemas de monitoreo y evaluación o sistemas de información.

6) Sobre la **sostenibilidad**

- a) Se observa una sostenibilidad política e institucional del tema de la igualdad de género porque ha estado presente en la agenda gubernamental desde hace años atrás, lo cual se evidencia en diferentes normas legales, planes nacionales y programas presupuestales. Asimismo, el país cuenta con un arreglo institucional con mandato y rectoría sobre el tema desde hace 20 años, lo cual evidencia la importancia de la igualdad de género.
- b) El actual Gobierno ha colocado la igualdad de género como un tema vigente, lo cual se evidenció desde el primer día de Asunción del Mando Presidencial en el que manifestó la necesidad de la igualdad de género. Asimismo, la gestión actual del MIMP, tanto en las autoridades de más alto nivel como las directoras nacionales, se encuentran comprometidas con la necesidad de impulsar la igualdad y equidad de género tanto en las políticas del sector como en otros.
- c) Sin embargo, esta postura se contradice con la asignación de recursos. El MIMP es el sector con la más baja asignación presupuestal en los últimos años. En el año 2015, el presupuesto del sector equivale al 0.4% del total. En el año 2016 y 2017 esta proporción no varió.
- d) Las personas entrevistadas consideran que el PLANIG es un instrumento valioso y un referente de la visión conjunta sobre la igualdad de género que se quiere alcanzar, a pesar de sus debilidades en el diseño. Sin embargo, es preciso considerar la formulación del nuevo documento en el marco del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico con la finalidad que el nuevo plan tenga coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo (Plan Bicentenario).

6.2 Recomendaciones

Recomendaciones referidas al diseño del Plan de Igualdad de Género:

- 1) En términos de política pública, la distinción entre causas y efectos de un problema que requiere la atención del Gobierno constituye la base de la planeación estratégica, que permite orientar los recursos públicos al logro de determinados objetivos, en esa medida, se recomienda realizar un análisis de las desigualdades de género, teniendo en cuenta las causas, las desigualdades entre las áreas urbana y rural, así como la identificación de poblaciones más excluidas. Los resultados de este análisis deben llevar a identificar y priorizar las desigualdades de género para ser afrontadas en el próximo quinquenio tanto temáticas como de grupos poblacionales.
- 2) Es recomendable que la formulación del PLANIG se sustente en un diagnóstico exhaustivo y un planteamiento conceptual claro, para realizar una alineación más precisa entre

problemas identificados, objetivos, estrategias y líneas de acción. Asimismo, debe plantear la complementariedad y coherencia con otras políticas públicas y en coherencia con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (Plan Bicentenario).

- 3) El próximo PLANIG debe diseñarse con un enfoque de resultados de tal manera que guarde coherencia entre los objetivos de diferente nivel, así como la identificación de indicadores que permitan medir su avance.
- 4) Asimismo, el siguiente plan debe realizar un esfuerzo de identificación del presupuesto para su implementación y la identificación de programas complementarios al PLANIG.
- 5) El diseño de un sistema de monitoreo y evaluación del plan debe realizarse de manera paralela a la elaboración del Plan, priorizando indicadores que muestren logros y que sean factibles de medición. La definición de metas debe estar acordada con las instituciones que reportan y en concordancia a los tiempos y sistemas de información disponibles para su reporte. Se recomienda que la norma de aprobación del PLANIG permita la revisión y ajuste de los indicadores del plan.
- 6) La norma de aprobación del Plan debe incluir en sus artículos la posibilidad de realizar ajustes de los indicadores, si amerita, antes de iniciar la implementación, en el marco del desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación. La modificación y ajuste de los indicadores debe realizarse previa evaluación de la pertinencia, solidez técnica, factibilidad de medición y aprobación de las instituciones involucradas, para que sean pertinentes y útiles para el monitoreo y evaluación de la política.
- 7) El siguiente Plan debe contar con un sistema de monitoreo y evaluación que se oriente a la medición de logros en los niveles de efecto e impacto, que provea de información periódica para el análisis de los avances y la toma de decisiones. Este sistema debe contemplar herramientas que permitan la medición periódica del desempeño a través de pocos indicadores pero estratégicos. Para el establecimiento de los indicadores se deben identificar flujos de información para asegurar que sean medibles.

Recomendaciones referidas a la eficacia del PLANIG:

- 8) La evaluación ha demostrado la posibilidad de contar con indicadores en el nivel de Objetivos que permiten observar las desigualdades de género vigentes en el país. Se recomienda a la CMP que tome decisiones para abordar los temas donde se presentan las mayores brechas: la participación política de las mujeres (según el IGBG) y la mortalidad materna (según el IDG), complementando con un análisis causal basado en evidencias para proponer las acciones pertinentes a cada caso.
- 9) Se recomienda que la transversalización del enfoque de género se oriente a fortalecer el diseño y gestión de políticas, dado que en el periodo analizado se ha dado énfasis al fortalecimiento intrainstitucional. Al respecto:

- a. Se recomienda que las instituciones integrantes de la CMP y con asistencia técnica del MIMP realicen diagnósticos para la identificación de brechas de género que puedan ser abordadas con políticas públicas según las competencias y funciones institucionales. Asimismo, identificar las estrategias y acciones clave para cerrar brechas de género en los temas de su competencia, alineados a sus objetivos institucionales.
- b. El MIMP debe proponer un plan de asistencia técnica dirigido a las instituciones públicas que se oriente a: i) la realización del diagnóstico antes mencionado, ii) la aplicación de la metodología de transversalización del enfoque de género elaborada en el año 2012, previa revisión y ajustes, iii) el desarrollo de estrategias para implementar políticas con enfoque de género integrando el enfoque en instrumentos de gestión (planes, planes operativos, presupuestos).
- c. Se recomienda que todas las instituciones públicas cuenten con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. Estas instancias deben estar identificadas en el organigrama, tener como función el diseño, la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género de su institución, con el fin de asegurar su permanencia y presupuesto, así como articular e incluir entre sus integrantes a los/as Directores de áreas internas claves para dicha implementación.
- d. También es recomendable que el uso del lenguaje inclusivo de parte de las instituciones públicas, de acuerdo a lo establecido en el numeral 3 del artículo 4 de la LIO, sea extendido en documentos legales y técnicos, así como materiales de difusión, dirigidos a la población a fin de fomentar la sensibilización sobre el tema.
- e. Con el fin de fortalecer las capacidades de los/as trabajadores de las diferentes instituciones públicas se recomienda que anualmente se continúe con la inclusión de diferentes modalidades de capacitación sobre género en los Planes de Desarrollo de las Personas, en base a las competencias identificadas. También es importante identificar modalidades de capacitación más permanentes con universidades y que utilicen las tecnologías de información y comunicación.

10) En relación a la situación de los indicadores al año 2015 sobre la transversalización del enfoque de género en las instituciones se recomienda lo siguiente:

AMAG	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Aprobar normas o políticas institucionales en materia de género. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficiales. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
CNM	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Aprobar normas o políticas institucionales en materia de género. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
CONGRESO	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
CULTURA	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
DP	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.

INEI	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
JNE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MEF	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MIDIS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MIMP	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias
MINAGRI	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MINAM	<ul style="list-style-type: none"> - . Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.

MINCETUR	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MINDEF	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Aprobar normas o políticas institucionales en materia de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MINEDU	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MINEM	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MININTER	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género.

MINJUS	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MINSA	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género.
MP	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MRE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MTC	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
MTPE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
ONPE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género.. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.

PCM	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
PJ	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
PRODUCE	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género.. - Adoptar el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.
RENIEC	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar diagnóstico de desigualdades de género en la institución en el marco de sus competencias. - Identificar actividades orientadas a reducir las desigualdades de género para ser incorporadas en el presupuesto anual institucional. - Incorporar en el Plan de Desarrollo de las Personas acciones de formación vinculadas al tema de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones. - Implementar medidas en cumplimiento de la Ley N° 27942.
VIVIENDA	<ul style="list-style-type: none"> - Crear una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género. - Desarrollar acciones orientadas a la población para la erradicación de estereotipos y prácticas discriminatorias basadas en las diferencias de género. - Establecer cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.

11) Se recomienda que se analice las responsabilidades de las instituciones para que se asuman acciones nacionales orientadas a generar la cultura de respeto y valoración de las diferencias de género, que no muestran avances en el periodo. Para ello se requiere políticas educativas orientadas a la población escolar y a la población en general (MINEDU, MIMP, CULTURA,

MIDIS con prioridad, todas las demás instituciones del Poder Ejecutivo e instituciones integrantes de la CMP).

- 12) Es recomendable que las políticas orientadas a reducir las brechas educativas se concentren en el área rural, en poblaciones indígenas y afrodescendientes, así como en el acceso y conclusión de la educación superior de parte de las mujeres (MINEDU, CULTURA, MIMP, MIDIS).
- 13) Para la reducción de la mortalidad materna es importante poner atención al embarazo en adolescentes, a través de la educación sexual (MINEDU), servicios adecuados a este grupo (MINSAL), educación a las familias (MIMP, MIDIS). Asimismo, la promoción de alternativas educativas y laborales, así como la prevención de la violencia sexual de responsabilidad de todas las instituciones del Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, Ministerio Público.
- 14) Con el fin de garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres, es importante que las entidades competentes promuevan políticas orientadas a mejorar la calidad del empleo, especialmente de las mujeres, la igualdad de los ingresos y la conciliación de la vida familiar y laboral, a través de la creación de servicios de cuidado y la extensión del tiempo de licencia por paternidad.
- 15) La violencia de género es una preocupación pública por ello se recomienda que las instituciones responsables lideren acciones orientadas a su prevención, atención, así como a la protección de las víctimas (MIMP, MINEDU, MINSAL, MP, PJ, MININTER con prioridad y todas las demás instituciones pertenecientes a la CMP). Se recomienda realizar un análisis de las causas de la violencia e identificar experiencias exitosas nacionales y de América Latina orientadas a los tres ámbitos señalados, para que puedan adaptarse y replicarse.
- 16) Es importante que se revise la legislación y los mecanismos de participación política de las mujeres. Por ello se recomienda que las diferentes instituciones (PCM, MIMP, ONPE, JNE, CONGRESO) se enfoquen en promover los cambios legislativos. Pero, además, es importante que se generen espacios y se promuevan liderazgos femeninos en diferentes ámbitos de la sociedad (todas las instituciones participantes en la CMP). Este último punto se verá reforzado con las acciones orientadas al cambio cultural de estereotipos y roles de género.
- 17) Se recomienda profundizar en el análisis de las relaciones de género con el cambio climático, la sostenibilidad de los recursos naturales y en general con el ambiente, con la finalidad de proponer políticas para superar brechas de género en estos temas (MINAM, MINAGRI).

Recomendaciones referidas a la eficiencia:

- 18) Se recomienda al MIMP elaborar una estrategia operativa para la implementación del PLANIG en el último año, acordados entre todas las instituciones, con acciones orientadas a la consecución de los objetivos.

19) Teniendo en cuenta que la implementación de un plan es dinámico porque depende de los elementos del contexto, modalidades de gestión y de planificación, se sugiere al MIMP algunos elementos para la implementación del PLANIG en el último año de vigencia, lo siguiente:

- a. Seleccionar y priorizar objetivos de manera conjunta con los integrantes de la CMP.
- b. Analizar las estrategias necesarias para lograr los objetivos, teniendo en cuenta las causas que ocasionan los problemas priorizados:
 - i. Si no existen estrategias diseñadas, éstas deben ser formuladas.
 - ii. Revisión de los planes, programas y proyectos de las entidades públicas para identificar estrategias formuladas que estén abordando algunas acciones orientadas a los objetivos del Plan.
 - iii. Para cada estrategia identificar los procesos necesarios para implementarlas (actividades, sub actividades y tareas).
- c. Identificar presupuesto para actividades, sub actividades y tareas.
- d. Identificar responsables para la implementación de las estrategias identificadas.
- e. Identificar indicadores y metas:
 - i. Identificar indicadores factibles de ser medidos.
 - ii. Identificar las metas acumulativas para el periodo de vigencia del plan y las metas no acumulativas (anuales).
 - iii. Calcular metas anuales de los indicadores.
- f. Elaborar un cronograma para implementar actividades, sub actividades y tareas.
- g. Realizar acciones de monitoreo:
 - i. Analizar anualmente el avance de los indicadores respecto a la meta anual y total del periodo de vigencia del plan.
 - ii. Identificar causas de atraso o distorsiones.
 - iii. Hacer recomendaciones para su incorporación.
- h. Analizar avances de manera conjunta (CMP) y tomar decisiones para mejorar la implementación.

20) Los mecanismos de coordinación del PLANIG deben ser analizados en su funcionamiento actual y fortalecidos. La Comisión Multisectorial Permanente es un espacio valioso y de mucha potencialidad para la toma de decisiones de política pública, por lo que se recomienda que retome su rol político y estratégico, para lo cual se requiere elaborar agendas de trabajo de interés colectivo con temas estratégicos sobre las desigualdades de género y organizar el monitoreo del PLANIG con un enfoque estratégico con temas clave y pocos indicadores.

21) Se recomienda que en los espacios de coordinación se incorpore a la sociedad civil, academia y los organismos de cooperación internacional, quienes pueden proporcionar una retroalimentación inmediata y actualizada sobre los enfoques y la situación de las desigualdades de género del país.

22) El rol del MIMP es clave para el fortalecimiento de los mecanismos de coordinación es clave, por ello se recomienda que el MIMP propicie la formación de grupos de trabajo

interinstitucionales, en el marco de la CMP, para la elaboración de respuestas a problemas de desigualdades de género que tienen múltiples causas y que deben ser afrontadas por diferentes instituciones.

- 23) Es importante que el MIMP desarrolle coordinaciones con el MEF con la finalidad de elaborar metodologías que permitan identificar el presupuesto público orientado a cerrar las brechas de género. Para ello se recomienda realizar una consultoría especializada entre el MIMP y el MEF para el análisis del presupuesto y la propuesta metodológica mencionada.
- 24) Se recomienda que el MIMP elabore guías metodológicas para el análisis de las desigualdades de género para la elaboración y evaluación de los Programas Presupuestales y los Proyectos de Inversión Pública. Estas guías deben orientarse a los equipos de las instituciones públicas que elaboran estos instrumentos y también para los equipos del Ministerio de Economía y Finanzas para que se aseguren que se ha incorporado este enfoque.
- 25) Se recomienda al MIMP que organice el monitoreo y evaluación dirigido solo al PLANIG, teniendo como base el análisis de los indicadores realizado para la presente evaluación, de tal manera que se complemente con la información del 2016. También se recomienda que el monitoreo se concentre en los Objetivos Estratégicos buscando explicaciones de la situación que se presenta, lo cual servirá para tomar decisiones.
- 26) El SNIG debe mejorarse para que cumpla su función de apoyo al monitoreo y evaluación del PLANIG. EL sistema debería permitir reportes en los que se comparen los avances de los indicadores respecto a las metas de manera anual, con las respectivas agrupaciones y desagregaciones de las variables. Este sistema debería ser de acceso público para lo cual se necesita identificar indicadores que muestren los cambios en la desigualdad de género (a nivel de Objetivos Estratégicos) y quizás algunos seleccionados de nivel de Resultados. Las instituciones públicas que participan en el CMP deben tener mayor acceso al SNIG, no solo para el ingreso de información con tiempos restringidos, sino para el uso de la información.
- 27) Respecto al alto porcentaje de indicadores con dificultades en su medición, se recomienda que el MIMP revise los indicadores a fin de buscar coherencia de las unidades de medición de metas, indicadores y datos reportados, siguiendo las recomendaciones de la OMEP. Es importante, además, identificar cuáles indicadores no tienen fuentes de información (y nunca podrán ser medidos) y cuáles indicadores no responden a actividades planificadas (los cuales nunca serán reportados). De acuerdo a los resultados deberá tomar una decisión de no continuar solicitando información sobre los mismos.
- 28) El MIMP debe promover la generación de sistemas de monitoreo y evaluación o sistemas de información para el PLANIG en cada institución integrante de la CMP. Solo de esta manera se podrá asegurar que se reporte información a tiempo.

Otras recomendaciones:

29) La evaluación ha revelado cierto desconocimiento del Plan entre los equipos técnicos de las instituciones de la CMP y de la sociedad civil, por lo cual es importante difundir el PLANIG a fin de que se propicie una apropiación del mismo

Anexo 1: Metodología para el análisis del avance de los indicadores

La Dirección de Igualdad de Género y No Discriminación (DPIGND) y la Oficina de Monitoreo y Evaluación de Políticas (OMEP) del MIMP propusieron la metodología que se describe a continuación. La escala de medición está contemplada en la Directiva General N° 010-2016-MIMP en la cual se establecen cinco categorías. Además, la metodología establece las metas al año 2015 para que se comparen los avances de los indicadores en relación a la línea de base. Esta metodología se describe a continuación:

1. Establecimiento de metas anuales

Consideraciones:

- El PLANIG se aprobó el 17.08.12
- La implementación propiamente dicha del Plan inicia el año 2013, por lo cual se considera como 5 años el plazo para dicho proceso.

Cálculo de la meta proporcional anual:

- Se propone establecer metas de avance anual proporcionalmente iguales para cada uno de los 5 años.
- Ejemplo indicador con sentido ascendente: Ind. 1.1.1 "Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género"

Línea de base 2012	25.00%	
Meta al 2017	50.00%	
Rango de avance a lograr	$50\% - 25\% = 25\text{pp}$	
Avance proporcional x año	$25\text{pp} / 5 = 5\text{pp}$	
Metas anuales	2013	30.00%
	2014	35.00%
	2015	40.00%
	2016	45.00%
	2017	50.00%

- Ejemplo indicador con sentido descendente: Ind. 3.9.1 "Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en secundaria en área rural (% de matrícula inicial). Rural mujeres".

Línea de base 2012	30.60%	
Meta al 2017	29.50%	
Rango de avance a lograr	$29.5\% - 30.6\% = 1.1\text{pp}$	
Avance proporcional x año	$1.1\text{pp} / 5 = 0.22\text{pp}$	
Metas anuales	2013	30.38%
	2014	30.16%

	2015	29.94%
	2016	29.72%
	2017	29.50%

2. Establecimiento de niveles para calificación de avance

Se propone una semaforización adaptada de la utilizada en la Directiva General N° 010-2016-MIMP "Normas para el seguimiento y evaluación en el MIMP". Se compararon los avances logrados con los avances esperados y se calificaron de acuerdo a la escala que se muestra a continuación.

- Indicadores con sentido ascendente

Rango	Calificación	Color	
Menor a la línea de base	Retroceso	Marrón	
De 0% a 49%	Deficiente	Rojo	
De 50% a 79%	Regular	Amarillo	
De 80% a 149%	Bueno	Verde	
De 150% a más	Falla de planificación	Morado	

Ejemplo:

Ind. 1.1.1

Lb 2012 25.00%

Meta 2015 40.00%

Valor del indicador 2015 49.10%

Cumplimiento 2015 160.67 Falla

Sintaxis clasificación del avance:

=SI(O4>=150,"Falla",(SI(Y(O4>=80,O4<150),"Bueno",(SI(Y(O4>=50,O4<80),"Regular",(SI(Y(O4>=0,O4<50),"Deficiente","Retroceso"))))))))

- Indicadores con sentido descendente

Rango	Calificación	Color	
Mayor a la línea de base	Retroceso	Marrón	
De 0% a 49%	Deficiente	Rojo	
Del 50% al 79%	Regular	Amarillo	
Del 80% a 149%	Bueno	Verde	
De 150% a más	Falla de planificación	Morado	

Ejemplo:

Ind. 3.9.1 Rural mujeres

Ldb 2012 30.60%

Meta 2015 29.94%

Valor del indicador 2015 29.90%

Cumplimiento 2015 106.06 **Bueno**

Sintaxis clasificación del avance:

=SI(\$L29>\$K29,"Retroceso",SI(O29>=150,"Falla",SI(Y(O29>=80,O29<150),"Bueno",SI(Y(O29>=50,O29<80),"Regular",SI(Y(O29>=0,O29<50),"Deficiente",1))))))

3. Calificación de los indicadores

- Solo se trabajó con los indicadores activos, no se incluyeron los indicadores eliminados.
- Se calificó como "No aplica" a los indicadores que no contaban con información de línea de base o no tenían ningún dato reportado.
- Se calificó como "Mención honrosa" a los indicadores que no tienen meta, pero que muestran un avance respecto a la línea de base.

Anexo 2: Cálculo del Índice de transversalización

El Objetivo Estratégico 1: Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno tiene 4 indicadores:

1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género.

1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.

1.4.1 Porcentaje de Entidades Públicas que aprueban normas o políticas institucionales en materia de género.

1.5.1 Porcentaje de PDP que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género.

Con los indicadores señalados se construyó el Índice de Transversalización de la siguiente manera:

Para cada indicador seleccionado (i) se dio valor = 1 cuando el indicador estaba cumplido y valor = 0 cuando el indicador no estaba cumplido. La suma de las cuatro condiciones y el cálculo porcentual dio por resultado el índice.

Fórmula:

$$\text{Índice de transversalización} = \frac{\sum i (\text{valor})}{4} \times 100$$

Anexo 3: Indicadores transversales por institución - 2015

Indicador	TOTAL	AMAG	CNM	CONGRESO	CULTURA	DP	INEI	JNE	MEF	MIDIS	MIMP	MINAGRI	MINAM	MINCETUR	MINDEF	MINEDU	MINEM	MININTER	MINJUS	MINSA	MP	MRE	MTC	MTPE	ONPE	PCM	PJ	PRODUCE	RENIEC	VIVIENDA
1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas para la igualdad de género.	65.5			√		√	√	√		√	√	√	√			√		√	√	√		√	√	√	√	√	√		√	
1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	69.0	√		√	√	√	√	√		√	√	√	√	√		√		√		√	√		√	√	√	√				√
1.4.1 Porcentaje de Entidades Públicas que aprueban normas o políticas institucionales en materia de género.	89.7			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
1.5.1 Porcentaje de PDP que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género.	48.3				√			√		√	√	√		√					√		√	√	√	√		√			√	

Indicador	TOTAL	AMAG	CNM	CONGRESO	CULTURA	DP	INEI	JNE	MEF	MIDIS	MIMP	MINAGRI	MINAM	MINCETUR	MINDEF	MINEDU	MINEM	MININTER	MINJUS	MINSAL	MP	MRE	MTC	MTPE	ONPE	PCM	PJ	PRODUCE	RENIEC	VIVIENDA	
2.1.1 Número de campañas para la erradicación de estereotipos de género.	24.1					√		√			√		√			√				√		√									
2.2.1 Porcentaje de entidades públicas del nivel nacional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial.	44.8					√	√				√	√	√			√		√		√	√				√	√			√	√	
5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que garantizan los derechos por maternidad y paternidad	100.0	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
5.1.3 Número de hombres que acceden a la licencia por paternidad.	100.0	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
5.1.4 Número de mujeres que acceden a la licencia por maternidad.	100.0	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
5.3.1 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual	58.6					√		√		√	√		√		√	√		√	√	√	√	√		√		√	√	√		√	
5.3.2 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción en	37.9									√	√		√		√		√	√	√	√	√	√			√	√				√	

Indicador	TOTAL	AMAG	CNM	CONGRESO	CULTURA	DP	INEI	JNE	MEF	MIDIS	MIMP	MINAGRI	MINAM	MINCETUR	MINDEF	MINEDU	MINEM	MININTER	MINJUS	MINSAL	MP	MRE	MTC	MTPE	ONPE	PCM	PJ	PRODUCE	RENIEC	VIVIENDA	
cumplimiento de la Ley N° 27942																															
7.2.1 Porcentaje de entidades públicas nacionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.	6.9																	√		√											
Total		4	3	6	6	9	7	9	4	9	11	8	10	6	4	10	4	10	8	10	9	9	7	8	8	9	8	5	6	9	

Nota: √ = cumplido

Indicadores 1.2.1 – 1.4.1 – 2.1.1 muestran resultados acumulados entre el 2013-2015

Indicador 5.3.2 solo es reportado cuando se presenta casos

Fuente: MIMP. IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.

Anexo 4: Revisión de los indicadores del PLANIG

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
Objetivo General	No tiene			Impacto
Objetivos Estratégicos	No tiene			Efecto
Resultados del OE 1	7			Producto
		1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias responsables para la implementación de las políticas de igualdad de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		1.3.1 Número de entidades públicas cuyos presupuestos participativos o proyectos de inversión pública tienen al menos 50% de indicadores que incorporan la cuota de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		1.4.1 Porcentaje de Entidades Públicas que aprueban normas o políticas institucionales en materia de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		1.5.1 Porcentaje de PDP que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		1.6.1 Porcentaje de gobiernos regionales y porcentaje de gobiernos provinciales que reciben reportes de vigilancia de la sociedad civil	Impacto	Indicador mal formulado: dos indicadores en uno Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
Resultados del OE 2	5			Producto
		2.1.1 Número de campañas para la erradicación de estereotipos de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		2.2.1 Porcentaje de entidades públicas del nivel nacional y regional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		2.3.1 Porcentaje de medios de comunicación de mayor difusión a nivel nacional emiten mensajes no sexistas mejorando el tratamiento informativo y la imagen de la diversidad de las mujeres.	Producto	
		2.4.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que implementan el Diseño Curricular Regional con contenidos referidos a Responsabilidades Familiares Compartidas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		2.4.3 Número de instituciones educativas que incorporan en las agendas con APAFAS, Consejos Educativos Institucionales y Escuelas de Familias, contenidos sobre responsabilidades familiares compartidas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
Resultados del OE 3	16			Producto
		3.1.1 Número de mujeres madres que llevan a sus hijos menores de 36 meses a servicios de cuidado diurno.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		3.1.3 Número de familias y niños y niñas de 0 a 36 meses, madres gestantes en zonas de pobreza y pobreza extrema que acceden al servicio de acompañamiento	Efecto	Indicador mal formulado: dos indicadores en uno Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		3.2.1 Porcentaje de familias que reciben el servicio de acompañamiento durante 12 meses del año que aplican al menos dos de cuatro prácticas de cuidado y prácticas de aprendizaje	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.3.1 Porcentaje de mujeres madres del programa JUNTOS cuyos niños y niñas de 0 a 2 años asisten a servicios de atención integral	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.4.1 Porcentaje de niñas y niños de 3 a 5 años que asisten a la educación inicial en los distritos donde se desarrolla el Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.5.1 Tasa de cobertura neta, en educación Primaria (% de población con edades 6-11)	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.6.1 Porcentaje de estudiantes de educación primaria que hablan lengua materna originaria atendidos con programas de Educación Intercultural Bilingüe - EIB	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.7.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en primaria en área rural (% de matrícula inicial)	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.8.1 Tasa neta de asistencia escolar de adolescentes mujeres y hombres de 12 a 16 años de edad, según sexo y área de residencia	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.9.1 Porcentaje de alumnas y alumnos con atraso escolar en secundaria en área rural (% de matrícula inicial)	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.10.1 Porcentaje de mujeres que viven en área rural alfabetizadas	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.11.1 Porcentaje de estudiantes que tienen lengua materna originaria que reciben educación en su propia lengua	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		3.12.1 Tasa de conclusión de educación superior de las mujeres de 25 a 34 años de edad	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		3.13.1 Número de Equipos Técnicos Regionales que cuentan con capacidades para implementar los lineamientos educativos y Orientaciones pedagógicas para la Educación Sexual integral.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.14.1 Porcentaje de niñas y adolescentes mujeres que participan en campeonatos deportivos oficiales a nivel escolar.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		3.15.1 Porcentaje de universidades públicas y privadas que implementan mallas curriculares que incluyen el enfoque de género en la formación profesional.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
Resultados del OE 4	18			Producto
		4.1.1 Porcentaje de mujeres cubiertas por un seguro de salud	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		4.1.2 Porcentaje de mujeres andinas, amazónicas, afro descendientes, con discapacidad, y mujeres adultas mayores cubiertas por un seguro de salud.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		4.1.3 Porcentaje de mujeres que viven en zonas rurales cubiertas por un seguro de salud	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		4.2.1 Razón de muerte materna	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE u OG
		4.2.2 Porcentaje de mujeres que tienen 6 controles prenatales	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.2.3 Porcentaje de parto institucional	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.2.4 Porcentaje de parto vertical	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.2.5 Porcentaje de mujeres con cesárea	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.3.1 Porcentaje de uso de anticonceptivos modernos para hombres y mujeres	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.3.2 Proporción de mujeres en unión que utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		4.4.1 Porcentaje de establecimientos de salud que implementan protocolos de atención de salud con enfoque de género, interculturalidad y respeto a la orientación sexual.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.5.1 Porcentaje de establecimientos de salud que cuentan con servicios de salud sexual y reproductiva para adolescentes	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		4.5.2 Porcentaje de adolescentes alguna vez embarazadas.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		4.6.1 Número de mujeres y hombres con problemas de salud mental atendidos en cada servicio de salud mental.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		4.7.1 Porcentaje de mujeres y hombres que conocen la forma de evitar el VIH-SIDA y las ITS utilizando preservativos.	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		4.8.1 Porcentaje de hombres que viven en área rural que acceden a la atención médica para ITS, flujo o úlceras genitales.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		4.9.1 Porcentaje de personas que viven con VIH/SIDA, que son atendidas en los servicios de salud reciben medicinas gratuitas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		4.9.2 Porcentaje de hombres y mujeres que reciben atención por ITS	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
Resultados del OE 5	14			Producto
		5.1.1 Ley modificada	Producto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que garantizan los derechos por maternidad y paternidad	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		5.1.3 Número de hombres que acceden a la licencia por paternidad	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.1.4 Número de mujeres que acceden a la licencia por maternidad.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.2.2 Porcentaje de Trabajadoras del Hogar que cuentan con Seguro Social.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.3.1 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		5.3.2 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción en cumplimiento de la Ley N° 27942.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		5.4.1 Porcentaje de empresas privadas supervisadas por el MTPE que cumplen la Ley N° 27942.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.5.1 Porcentaje de mujeres que realizan trabajos precarios que acceden al sistema provisional y de seguridad social.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		5.6.1 Porcentaje de Programas de capacitación laboral, generación de empleo y proyectos productivos, que incorporan la cuota de género	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.6.2 Porcentaje de mujeres rurales que participan en dichos programas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.6.3 Porcentaje de mujeres andinas, amazónicas que participan en dichos programas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.6.4 Porcentaje de mujeres en situación de discapacidad que participan en dichos programas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		5.7.2 Porcentaje de aporte al PBI del Trabajo Doméstico no remunerado (Ley 29700)	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
Resultados del OE 6	10			Producto
		6.1.1 Prevalencia de violencia física severa sufrida por mujeres por parte de su pareja que puso en riesgo su vida.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.1.2 Porcentaje de reducción de tentativas de feminicidio.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.2.1 Porcentaje de mujeres en edad fértil, unidas o alguna vez unidas a una pareja, víctimas de violencia física y/o sexual.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.3.1 Número de denuncias por delitos de trata de personas por sexo y edad	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.4.1 Número de crímenes en razón de la orientación sexual de la víctima	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.4.2 Número de hombres y mujeres víctimas de crímenes en razón de su orientación sexual.	Efecto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		6.5.1 Porcentaje de Gobiernos Regionales con políticas para la reducción de la violencia de género	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		6.5.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que incorporan el tema de la violencia de género en sus Planes de Desarrollo Concertados.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto
		6.5.3 Porcentaje de Gobiernos Regionales que implementan programas, proyectos para la reducción de la violencia de género	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		6.6.1 Número de campañas nacionales y regionales de prevención de la violencia de género.	Producto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
Resultados del OE 7	12			Producto
		7.1.1 Porcentaje de gobiernos locales que realizan campañas de emisión gratuita de partidas de nacimiento	Producto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		7.1.2 Porcentaje de mujeres indocumentadas.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		7.1.3 Porcentaje de Gobiernos Regionales y locales que manejan información estadísticas de indocumentado/as	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		7.2.1 Porcentaje de entidades públicas nacionales y Gobiernos Regionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		7.3.1 Porcentaje de Mujeres en el Congreso	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		7.3.2 Porcentaje de Mujeres alcaldesas.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		7.3.3 Porcentaje de Mujeres que asumen las Presidencias Regionales, porcentaje de Consejeras regionales y porcentaje de vicepresidentas regionales.	Impacto	Indicador mal formulado: tres en uno Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		7.3.4 Porcentaje de Mujeres en Concejos Municipales.	Impacto	Indicador mal ubicado. Debería estar en el nivel de OE
		7.4.1 Número de entidades que reciben reconocimiento a buenas prácticas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		7.5.1 Porcentaje de organizaciones sociales de base y organizaciones de mujeres con personería jurídica y reconocimiento formal a nivel de los gobiernos regionales y locales.	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		7.5.2 Porcentaje de organizaciones sociales y de mujeres que participan en elecciones al CCR y CCL	Impacto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		7.6.1 Porcentaje de partidos políticos y movimientos regionales y locales que cumplen con la cuota de género en sus elecciones internas.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
Resultados del OE 8	9			Producto
		8.1.1 Número de indicadores de género incorporados en el SINIA	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad

Objetivos	Total indicadores	Indicadores	Pertinencia de los indicadores	
			Nivel identificado por DGIGND	Nivel que corresponde
		8.1.2 Porcentaje de Gobiernos Regionales que cuentan con Sistemas de Información Ambiental (SIAR) que incluyen indicadores de género.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		8.2.1 Número de planes sectoriales, regionales y locales que contemplan acciones de prevención y atención según necesidades de mujeres y hombres frente a desastres naturales.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		8.3.1 Porcentaje de mujeres que participan en los Comités de regantes y extracción minera y pesquera en las regiones y a nivel nacional.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		8.3.2 Porcentaje de mujeres con títulos de propiedad a la tierra por regiones y a nivel nacional.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		8.4.1 Número de mujeres capacitadas en gestión de riesgos a nivel local, regional y nacional que forman parte de los comités de Defensa Nacional y Defensa Civil.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de actividad
		8.5.1 Porcentaje de mujeres rurales capacitadas y con tecnología transferida manejan los recursos locales de agua, suelo, y bosques.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		8.6.1 Porcentaje de participación de mujeres rurales en juntas de usuarios de administraciones de riego.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es un indicador de producto
		8.7.1 Porcentaje de mujeres rurales que usan tecnologías limpias en procesos de combustión doméstica.	Efecto	Nivel identificado equivocado. Es indicador de producto

Fuente: Elaboración propia

Anexo 5: Referencias bibliográficas

Ley 28983. Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

BID.

Entre el diseño y la evaluación El papel crucial de la implementación de los programas sociales. Washington D.C. 2007.

CEPLAN

Resolución de Presidencia del Consejo Directivo N° 26-2014-CEPLAN/PCD. Directiva N° 001-2014-CEPLAN. Directiva General del Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico.

GRUPO DE TRABAJO SALUD MATERNO NEONATAL SEGUIMIENTO CONCERTADO AL PROGRAMA PRESUPUESTAL SALUD MATERNO NEONATAL (SMN).

Reporte de balance del año 2013 y perspectivas en el marco de los acuerdos de gobernabilidad. 2015- 2018. Lima, 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI

- Perú: Evolución de los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio al 2015. Lima, enero 2017.
- Perú: Condiciones de vida de la población según origen étnico. Lima, octubre, 2016.
- Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2015. Lima, agosto 2016.
- Brechas de Género 2016. Avances hacia la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Lima, noviembre 2016.
- Estadísticas con enfoque de género. Octubre-noviembre-diciembre 2015. Informe técnico N°1. Lima, marzo 2016.
- Situación de la Población Adulta Mayor. Informe Técnico N° 4. 2016.
- Encuesta Nacional sobre Relaciones Sociales ENARES 2013 y 2015. (Principales Resultados). Lima, Octubre, 2016.
- Estado de la Población Peruana 2015.
- Estadísticas en base a ENAHO 2012-2015. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/#url>
- Indicadores de Desarrollo Sostenible. En: <http://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/medio-ambiente/>
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2015.
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2012.
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2009.
- INEI. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2000

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA – INEI / MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS.

Perú. Indicadores de Resultados de los Programas Estratégicos, 2009 – 2015. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Resultados Preliminares). Lima, 2016.

INMET

- Diseño e Implementación del sistema Integrado de Información: Monitoreo y Evaluación los Avances en Materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones a Nivel Nacional y Regional. Lima, 2013.
- Informe de Conceptualización del Sistema de Información de Monitoreo y Evaluación. Lima, 2013.

FIDA. PREVAL.

Conceptos clave de seguimiento y evaluación de Programas y Proyectos. Breve guía. Sin fecha.

JURADO NACIONAL DE ELECCIONES. OBSERVATORIO PARA LA GOBERNABILIDAD.

Elecciones Generales 2016. Participación Político-electoral de la mujer en el Perú. Reporte N° 5, Serie EG 2016.

MATTAR, Laura Davis.

Reconocimiento jurídico de los derechos sexuales: un análisis comparativo con los derechos reproductivos. Sur. Revista Internacional de Derechos Humanos, 2008, 5(8), 60-83. <https://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452008000100004>

MESAGEN.

Informe de seguimiento a los compromisos adquiridos en la plataforma de acción de Beijing+20 – Perú. Marzo 2015.

MINISTERIO DE CULTURA. GRADE.

Estudio especializado sobre población afroperuana - EEPA. Lima, 2014.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

Presupuesto por Resultados (PpR). Lima, sin fecha. En: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/ppr/ppr_y_pe.pdf Revisado el 12/2/2017.

MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima, sin fecha.
- IX Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2015. Lima, marzo 2016.
- Análisis integral de la evaluabilidad de los programas nacionales del MIMP. Informe de consultoría realizada por GUEVARA, Susana a solicitud de la Oficina de Monitoreo y Evaluación del MIMP. Lima, 2014.
- Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada. Informe No.21-2014-MIMP/OGMEPGD-OMEP-JFSA. Lima, 23 de junio 2014.
- Transversalización del enfoque de género en Las políticas y la gestión pública. Lima, octubre 2014.
- VIII Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983. Período 2014. Lima, sin fecha.

- VII Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983. Lima, sin fecha.
- VI Informe de Avances en el Cumplimiento de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Período 2012. Lima, sin fecha.
- Evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 – 2010. Informe Final. Documento elaborado por el equipo consultor MADALENGOITIA Silvia y BAREA Petruska. Lima, junio de 2011.
- Diagnóstico Situacional del Monitoreo y Evaluación. DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN – DGIGND.
- Actas de Reuniones de la Comisión Multisectorial Permanente
- SNIG. Fichas técnicas de indicadores.
- Orientaciones para transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas. Lima, diciembre 2012.

MIMDES.

Evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006 – 2010. INFORME FINAL. Documento elaborado por el equipo consultor Silvia Madalengoitia y Petruska Barea. Lima, junio 2011.

MIMP – Proyecto BID.

Evaluación. Sistema integrado de información para la evaluación y monitoreo en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a nivel regional y nacional. Lima, 2013.

MINISTERIO PÚBLICO. FISCALÍA DE LA NACIÓN. OBSERVATORIO DE LA CRIMINALIDAD.

Trata de Personas. Cifras estadísticas. 2009-2014. Lima, 2015

OECD.

Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados. 2002.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS.

Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo N° 33. Ginebra.

PROMSEX

Informe Anual sobre Derechos Humanos de Personas Trans, Lesbianas, Gays y Bisexuales en el Perú 2014-2015. Lima, 2015.

PUCP. INSTITUTO DE OPINIÓN PÚBLICA

Estado de la Opinión Pública. Roles y violencia de género. Boletín N° 139. Año XII/ Noviembre de 2016.

WORLD ECONOMIC FORUM.

The Global Gender Gap Report 2015. Insight Report. 10th Anniversary Edition. Geneva.

ZAMBRANO, G y UCHUYPOMA, D.

Intersectando desigualdades: participación política de mujeres indígenas a nivel subnacional en el Perú. PUCP IDEHPUCP. Konrad Adenauer. Lima, diciembre 2015.

Anexo 6: Listado de personas entrevistadas

Personas entrevistadas – Instituciones miembros de CMP

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
1	AMAG	Individual	Josué Pariona Pastrana - Presidente Ernesto Lechuga Pino - Director General Elizabeth Angulo - Representante Alterna	Consejo Directivo de la AMAG Dirección General Dirección General- Área de Personal
		Grupal	Elizabeth Angulo – Representante Alterna Katherine Llajaruna - Representante Alterna Carlo Pajuelo Carrasco Rosario Muñoz Reyes	Dirección General- Área de personal Oficina de Planificación y presupuesto Dirección Académica
2	CONGRESO	Grupal	Orlando Díaz - Representante Alterno	Desarrollo y Bienestar del Personal
3	CULTURA	Individual	Alfredo Martín Luna Briceño - Viceministro - Representante Titular Kelly Luzlinda Cieza Guevara – Representante Alterna Lucía Solís - Asesora Mariela Noriega	Viceministerio de Interculturalidad Especialista Dirección General de Ciudadanía Intercultural Dirección Ciudadanía Intercultural
		Grupal	Kelly Luzlinda Cieza Guevara - Especialista María Eugenia Bellido José Távara María Elena Sánchez Daniel Zorrilla	Dirección General de Ciudadanía Intercultural Oficina de Comunicaciones Dirección de Consulta Previa Recursos Humanos Especialista de Of. De Planeamiento
4	DEFENSORÍA	Grupal	Rosa Mávila - Representante adjunta - Adjunta Patricia Sarmiento Diana Portal	Adjuntía para los derechos de la mujer Adjuntía para los derechos de la mujer Adjuntía para los derechos de la mujer
5	INEI	Individual	Aníbal Sánchez Aguilar - Jefe (e)	Jefatura del INEI
		Grupal	Cirila Gutiérrez - Representante Alterna Susana Florián - Representante Alterna	Dirección Ejecutiva de indicadores sociales DIDIS
6	MEF		José Luis Paco - Director (e)	Dirección de Calidad de Gasto Público de la DG de Presupuesto Público

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Heidi Rodrich Nancy García Cristian Cabrera Liliana Li Mostacero	Dirección de Calidad de Gasto Público Dirección de Calidad de Gasto Público Dirección de Inversión Pública Dirección de Inversión Pública
7	MIDIS	Individual	María Eugenia Mujica San Martín - Viceministra de Políticas y Evaluación Social – Representante Titular	Viceministerio de Políticas y Evaluación Social
		Grupal	Carla Rojas - Directora de Política y Estrategia - Representante Alterna Enrique Mateo Ruth Villalba Mariela García Fraysuli Zapata	Dirección General de Políticas y Estrategias Dirección General de Coordinación de Prestaciones Sociales Oficina General de Planeamiento, Presupuesto Y Modernización Oficina General de Recursos Humanos
8	MIMP	Individual	Mario Ríos - Viceministro	Viceministerio de Poblaciones Vulnerables
		Individual	Russela Zapata - Viceministra	Viceministerio de Mujer
		Individual	Margarita Díaz Representante Alterna – Directora General	DG de Igualdad de Género y No Discriminación
		Individual	Silvia Quinteros Directora - Directora	Dirección de Políticas - DG de Igualdad de Género y No Discriminación
		Grupal	Elena Decheco Rebeca Cornejo Liliana Aquino Mery Laurente Mery Vargas Isabel Navarro	Dirección de Articulación con GR y GL – DG de Articulación del Enfoque de Género Dirección de Articulación Sectorial – DG de Articulación del Enfoque de Género Dirección de Políticas - DG de Igualdad de Género y No Discriminación Dirección de Políticas - DG de Igualdad de Género y No Discriminación Dirección de Políticas para una Vida Libre de Violencia – DG contra la Violencia de Género Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios – DG contra la Violencia de Género

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Martha Rivera Zoila Ortiz	Dirección de Políticas - DG de Igualdad de Género y No Discriminación Dirección de Políticas - DG de Igualdad de Género y No Discriminación
9	MINAGRI	Individual	Benjamín Quijandría - Viceministro	Viceministerio de Políticas Agrarias
		Grupal	Lenclos Mallaupoma - Representante Alterna Silvia Paredes de la Cruz Elva Tenchive Flores	Oficina de Planeamiento y seguimiento
10	MINAM	Grupal	Lissel Vanesa Zárate Quintana - Especialista en Ciudadanía Ambiental Gabriela Rosas 12 personas	Dirección General de Educación, Cultura y Ciudadanía Ambiental SENAHMI OEFA PEPENAR PNCB SENACE DGDB DGVFPN DGECCA Comunicaciones Cambio Climático DGII
11	MINCETUR	Grupal	Rosa María Nolte Maldonado - Representante Alterna Walter Infante Luis	Dirección General de Artesanía
12	MINDEF	Individual	Librado Orozco Zapata - Viceministro Jorge Chávez Cresta - Representante Alterno Sandra Llata García	Viceministerio de Políticas para la Defensa. Dirección General de Políticas y Estrategias
		Grupal	Eduardo Lazo King - Representante Alterno Mariella Motta	Dirección General de recursos humanos Departamento de Bienestar
13	MINEDU	Individual	Jorge Ernesto Arrunátegui - Viceministro de Gestión Pedagógica – Representante Titular Cecilia Ramírez - Directora	Viceministerio de Gestión Pedagógica Dirección de Educación Básica Regular
		Grupal	Norma Eyzaguirre - Especialista en Planes y Políticas	Unidad de Planificación y presupuesto

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Claudia Sáenz - Coordinadora de Temas multisectoriales Candelaria Ríos - Especialista de Lineamientos de Política Yonny Pérez - Especialista Administrativa II	Dirección General de Calidad de Gestión Escolar Dirección General de Educación Básica Alternativa Oficina General de Recursos Humanos
14	MINEM	Grupal	Elsi Vazques Suarez - Representante Alterna Adolfo Horna Blas - Representante Alternó	OGP Dirección de Personal
15	MININTER	Grupal	Godofredo Huerta Barrón - Director General - Representante Alternó Liz Meztanza - Coordinadora Estratégica de Salud Camanero Leipe Rosa María Junco Rossana Di Natal - Asesora Legal Norma Rojas - Asesora Janeth Ojeda - Asistente Social María Luisa Sánchez - Socióloga Marisol Yovera - Especialista Medrano Mejía - Asistente Janeth Castro	Dirección de Derechos Fundamentales para la Gobernabilidad de la Dirección General para la Seguridad Democrática DIREJSAN DIREJPER DERH OGAJ DDFG Abogada SUMAMEC Migraciones DGPP DGSD
16	MINISTERIO PÚBLICO	Grupal	Olga Antonia Espinoza - Fiscal Adjunta Provincial – Representante Alterna Leticia Silva Chávez - Fiscal Adjunta Provincial – Representante Alterna Deninis Cuarez Aucapure	Décima Sexta Fiscalía Provincial de Familia de Lima Décima Sexta Fiscalía Provincial de Familia de Lima
17	MINJUS	Grupal	Rosa María Orrego Villegas - Representante Alterna Dany Elena Manrique Laura Álvarez Urquizo	CEJDH, Defensa Pública, Derechos Humanos
18	MINSA	Grupal	María Teresa Arana - Representante Alterna	Unidad Técnica de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad
19	MRE	Grupal	Ana Peña - Representante Alterna – Directora	Dirección de Asuntos Sociales

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Rita del Pilar Zara Jorge Medina Adrián Donayre Cecilia Gómez Silvia Negrillo Tito Liñán Miguel Ángel Vásquez Mercedes Suárez	Dirección de Asuntos Sociales Dirección de Asuntos Sociales Dirección de Desarrollo e Integración Fronteriza Sub Dirección de Asistencia Nacional Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Recursos Humanos Dirección de Cooperación Internacional
20	MTC	Individual	Carlos Valdez Velázquez - Viceministro - Representante Titular Flor de María Vásquez - Directora - Representante Alterna	Viceministerio de Comunicaciones Programa Sectorial I
		Grupal	Flor de María Vásquez - Directora de Programa Sectorial I - Representante Alterna Rosa Polo Peñaranda - Directora Úrsula Reyes	Viceministro de Comunicaciones Sistema Administrativo II Abogada de Fondo de Inversión de telecomunicaciones
21	MTPE	Grupal	Edgardo Balbin - Director General - Representante Alterno Romina Tantaleán - Especialista Ana Cuzcano - Asesora Milagros Vivar - Especialista Eximo Rafael Cotrina Chávez – Sub Director	Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo DGDFSST DGDFSST Dirección de Promoción del Empleo y Autoempleo / Viceministerio de Promoción del Empleo
22	ONPE	Individual	Mary Del Rosario Jessen Vigil - Gerenta Pedro Chumpitaz - Subgerente de Planeamiento Magaly Mucha - Especialista PP	Gerente de Planeamiento y Presupuesto Gerencia de Planeamiento y Presupuesto Gerencia de Planeamiento y Presupuesto
		Grupal	Magaly Mucha Iris Tinoco Carolina Ruiz Rosario Gamarra	Gerencia de Planeamiento y Presupuesto Gerencia de Comunicaciones y Relaciones Corporativas Gerencia de Información y Educación Electoral Gerencia de Organización Electoral
23	PCM	Grupal	Franco Villagarcía - Representante Alterno Natalia Urbina Anchante Nila Salinas	Secretaría de Coordinación Coordinadora del área temática de Planeamiento Secretaría de Gestión de Riesgo de Desastres

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Hortensia Camacho	Secretaria de Gestión de Riesgo de Desastres
24	PODER JUDICIAL	Individual	Elvia Barios Alvarado - Presidente	Comisión de Justicia de Género del Poder Judicial
		Grupal	María Belén Reyna Mera - Representante Alterna Liliana Inés Huayhua Palomino Fabiola Bringas Ramírez Maribel Bravo Cárdenas Hilda Cárdeña Chumbe Isabel Cabrera Vargas	Comisión de Justicia de Género, GRHB/SCAP, GPLS PLANES y PPB, PPR familia, Bienestar Social
25	PRODUCE	Individual	Juan Carlos Mathews Salazar - Viceministro de MYPE e industria - Representante Titular	Viceministerio de MYPE e industria
		Grupal	Manuel Álvarez - Director de Programa Sectorial (e) Janeth Pérez Sheyla Lozano Renzo Figueroa Ricardo Lescano Manuel Álvarez Edy Gutiérrez	Viceministerio de MYPE e industria Directora de RRHH Especialista de RRHH Dirección de Estudios Económicos OGDP Planeamiento OGD Dirección General de Transferencia Tecnológica
26	RENIEC	Grupal	Nara Huarcaya Vasquez - Representante Alterna Cecilia Díaz Tejeda Jhonny Malpartida R. Pablo Concha Laura Naidei Esqueche Ruiz Martha Areli Renzo Carlos Julca Polo Jorge de la Cruz Mozómbite Mercedes Mayorca M Rocío M. Huarcaya Sáenz José Martín Torres	SPGPC,AGPL, GUR,GPP,SGE,GTH, GRIAS
27	VIVIENDA	Grupal	Martha Arcos Chirito - Representante Alterna Ana Karina Calderón Gallegos - Representante Alterna Rosa Olinda Meza Moyano María Elena Guadalupe Julca	UCAS/ PNSR, OGEI-MUCJ, RRHH- SENCISO, SEDAPAL, RRHH-COFOPRI, DFNT, Gerencia de formación profesional, OGPP- Planeamiento y modernización.

Nro.	Institución	Tipo de entrevista	Nombre y cargo	Área
			Miguel Montero Cevallos Flor Leguía Pineda Alex Vera Katia Mieses Haydee Zúñiga Elizabeth Izquierdo	

Fuente: Elaboración propia

Personas entrevistadas – Instituciones miembros de sociedad civil y cooperación internacional

Institución	Nombre y cargo
Movimiento Manuela Ramos	Victoria Villanueva - Directora Carmen Espinoza - Coordinadora Programa Democracia, Poder y Políticas Lisbeth Guillén - Gerenta CrediMujer Gloria Díaz - Directora Adjunta Pilar Puente - Coordinadora Programa Sexualidad y Autonomía del Cuerpo
CEDEMUNEP	Cecilia Ramírez - Directora Ejecutiva Narda Mendoza
FLORA TRISTÁN	Diana Miloslavich
ONAMIAP	Ketty Marcelo - Presidenta
PROMSEX	George Hale - Director Financiero
ONUMJERES	Eliana Villar - Oficial de Programas
UNFPA	Melissa Bustamante - Especialista en Género y Derechos Humanos

Fuente: Elaboración propia

Anexo 7: Instrumentos de recopilación de datos

Ver archivo anexo

Anexo 8: Base de datos

Ver archivo anexo