



**Defensoría
del Pueblo**

**BALANCE DEL
CUMPLIMIENTO**

**LEY DE
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES**

2007 - 2017



**Defensoría
del Pueblo**

Defensoría del Pueblo
Jirón Ucayali N°394-398
Lima-Perú

Teléfono: (511) 311-0300

Correo electrónico: defensor@defensoria.gob.pe

Página web: www.defensoria.gob.pe

Facebook: Defensoría del Pueblo - Oficial

Twitter: @Defensoria_Peru

Línea gratuita: 0800-15-170

Primera Edición: Lima, Perú, septiembre de 2019

El presente documento ha sido elaborado por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, a partir de un informe presentado por la consultora Patricia Carolina Rosa Garcés Peralta. El trabajo estuvo a cargo de la comisionada Isabel Natalia Ortiz Urbizagástegui, bajo la dirección de la Adjunta para los Derechos de la Mujer (e), Eliana Revollar Añaños.

Corrección de estilo: Mariana Rodríguez Barreno

Diseño y diagramación: Maritza Torres Mora

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2019-13509

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
Análisis del cumplimiento de la ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el período 2007-2017	9
1.1 Atención de violencia de género	10
1.2 Salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos	13
1.3 Acceso y permanencia en el mercado laboral	15
1.4 Acceso y permanencia en el sistema educativo	17
1.5 Participación política y participación en toma de decisiones	20
1.6 Acciones destinadas a la identificación de la población que se encuentra marginada en el registro de ciudadanos, en especial niñas y mujeres	24
1.7 Acceso en igualdad al sistema de justicia	27
1.8 Acciones destinadas a la modificación de patrones socioculturales patriarcales	30
1.9 Gestión pública de recursos humanos con enfoque de género	33
1.10 Acciones transversales	33
1.10.1 Planes Nacionales vinculados al derecho a la igualdad y no discriminación basada en género	34
1.11 Incorporación del enfoque de género en los programas presupuestales	35
CAPÍTULO II	
Estado de la cuestión a la entrada en vigencia de la Política Nacional de Igualdad de Género	37
2.1 Instancias responsables de la implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito nacional	38
2.2 Entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	45
2.3 Entidades públicas que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género en sus Planes de Desarrollo de las Personas (PDP)	48
2.4 Entidades públicas del nivel nacional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial	57
2.5 Proporción de mujeres en unión que utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural	61
2.6 Entidades públicas que cuentan con algún servicio de cuidado diurno	63
2.7 Entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual	66
2.8 Entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual	77
2.9 Entidades públicas nacionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión	78
2.10 Estrategia del MIMP para la lucha contra la violencia en zonas rurales	82
CAPÍTULO III	
Conclusiones	89
CAPÍTULO III	
Recomendaciones	99
ANEXOS	102
1.1 Marco jurídico internacional e interno de protección del derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación por razón de género	102
1.1.1 Inclusión de consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales	108
1.1.2 Recojo de información específica sobre las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres	109
1.2 Alcances y limitaciones de las medidas y acciones adoptadas por el Estado peruano para el cumplimiento de la Ley N°28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres	110
1.3 Política nacional de igualdad de género	112
1.4 Cuadro resumen de la matriz de sistematización que contiene información sobre cumplimiento de la LIO en el período 2007-2017	115

PRESENTACIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aún constituye un reto pendiente para el Estado peruano. Las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INEI) dan cuenta de la existencia de brechas de género que dificultan el ejercicio de los derechos humanos, y en especial, de los derechos de las mujeres peruanas.

Con ese reto en perspectiva, la Defensoría del Pueblo ha considerado importante evaluar el nivel de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el nivel de implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG 2012-2017), en el decenio 2007-2017, en el marco de la obligación legal conferida por el artículo 8° de dicha ley.

Como resultado de esta evaluación, hemos identificado que se han producido avances en la emisión de normas jurídicas, pero a la fecha aún no contamos con un análisis actualizado de su interpretación y aplicación. Asimismo, damos la alerta sobre la inexistencia de monitoreo y evaluación de las acciones adoptadas por las diversas entidades comprometidas con el tema, así como sobre la poca incidencia en la prevención.

Sin embargo, hemos avanzado en cuanto a la atención a víctimas de violencia, acceso a la salud, acceso y permanencia en el mercado laboral, modificación de patrones patriarcales y avances en favor de la igualdad de oportunidades incorporada en la gestión pública.

En este contexto, la brecha en la fuerza laboral alcanza 18 puntos porcentuales de desventaja entre mujeres y hombres. Solo el 64% de mujeres integra la fuerza laboral (INEI, 2018) mientras que su participación en actividades económicas se mantiene en 58%. En tanto, el promedio de mujeres con educación secundaria ha disminuido en 2%.

Es menester recordar aquí que uno de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) está orientado a alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Por ello, es necesario que el Estado facilite a las mujeres en todas las etapas de su vida acceso a la educación, atención en salud, trabajo adecuado y participación en espacios de toma de decisiones políticas y económicas.

En esa línea, el Estado peruano cuenta con la Ley N° 28983, cuyo balance de cumplimiento presentamos, la cual establece un marco jurídico que integra las medidas para lograr la igualdad efectiva y la eliminación de la discriminación por sexo a partir de políticas públicas que involucren a todos los sectores del Estado, en los ámbitos nacional, regional y local.

No obstante los avances normativos alcanzados, son necesarias acciones concretas que contribuyan a cerrar las brechas de desigualdad que existen entre hombres y mujeres, como parte del objetivo de lograr una sociedad más justa y democrática.

Nuestra institución reitera que constituye una obligación estatal, la transversalización del enfoque de género a todos los niveles para contribuir al desarrollo social y económico del país. Asimismo, corresponde al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como ente rector, fortalecer el trabajo entre los sectores y los gobiernos regionales y locales para la incorporación efectiva de este enfoque a todo nivel.

Walter Gutiérrez Camacho

Defensor del Pueblo

INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación constituye la base fundamental de los derechos humanos. Así lo establecen diversos instrumentos internacionales, entre los que podemos destacar a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

Por la relevancia que reviste este derecho cuenta con un reconocimiento al más alto nivel normativo, plasmado en la Constitución Política del Perú de 1993 y es desarrollado a mayor detalle en la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO) que tiene como objeto establecer un marco normativo, institucional y de políticas públicas en el ámbito nacional, regional y local, para garantizar a hombres y mujeres el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales propendiendo a la igualdad.

Pese al reconocimiento normativo del que goza el derecho, no se condice con su realización práctica, constituyendo aún una tarea pendiente del Estado. La realidad cotidiana y las cifras oficiales dan cuenta de la persistente discriminación que recae sobre las mujeres, lo cual dificulta el real goce y ejercicio de sus derechos humanos.

Producto de la discriminación, se advierte la constante vulneración de diversos derechos de las mujeres entre ellos: el derecho a una vida libre de violencia; derecho a la salud sexual y reproductiva; derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión; así como, los derechos económicos, sociales y culturales.

En este contexto, se aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG 2012-2017) a fin de lograr que el Estado peruano, incorpore el enfoque de igualdad de género en las políticas públicas, para garantizar el respeto y protección efectiva de los derechos humanos de mujeres y hombres.

Es así que la Defensoría del Pueblo (DP), en cumplimiento de su labor de supervisar la implementación de la Ley de Igualdad de Oportunidades, se ha planteado el reto de analizar el nivel de cumplimiento alcanzado en el período 2007-2017.

Para ello, se seleccionaron 10 temas a ser evaluados en profundidad abordando las acciones y estrategias desplegadas por las diferentes entidades responsables. Entre ellos, la atención de la violencia de género, el acceso y permanencia en el mercado laboral, la salud de las mujeres, el acceso al sistema de justicia, entre otros temas de vital importancia para el cumplimiento de la LIO.

Asimismo, a partir de los reportes del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) publicados desde el año 2012-2016 se han elaborado cuadros comparativos que permiten evidenciar el nivel de implementación que logró el PLANIG. Especialmente en temas de incorporación del enfoque de género en la gestión pública, disminución de brechas de género, prevención del hostigamiento sexual, uso del lenguaje inclusivo entre otros. Ello, nos permite dar cuenta de la situación real de los derechos de las mujeres al entrar en vigencia la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

Del análisis realizado se ha evidenciado que aún persisten muchas falencias identificadas en anteriores informes por la Defensoría del Pueblo, como la falta de voluntad política para la implementación de medidas que permitan erradicar la discriminación por género, un inadecuado diagnóstico de la situación de las mujeres en su diversidad, la falta de coordinación interinstitucional, registros múltiples que dificultan la formulación de políticas públicas y la necesidad de incorporar un clasificador funcional programático para facilitar la asignación de presupuesto.

Finalmente, a partir de las dificultades identificadas para la implementación de la LIO y del PLANIG 2012-2017, se han planteado diversas recomendaciones principalmente dirigidas al MIMP y al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a fin de coadyuvar a que se efectivice el derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERÍODO 2007-2017

Dada la generalidad y amplitud del contenido de la Ley N° 28983 (LIO), resultaría imposible realizar un análisis detallado de todos los temas materia de evaluación contenidos en cada uno de los informes de cumplimiento elaborados por el MIMP y por la DP entre los años 2007 al 2016¹. Es por ello que, en base a la data contenida en los informes de ambas instituciones, se ha considerado una recopilación y análisis de la información contenida de la manera siguiente:

- a. **Recolección de datos:** La sistematización se basa fundamentalmente en un análisis del contenido de todos los informes sobre el cumplimiento de la LIO del MIMP y de la Defensoría del Pueblo, elaborados a partir de la información que fuera proporcionada al MIMP por las instituciones integrantes de la Comisión Multisectorial Permanente de seguimiento al PLANIG (CMP-PLANIG); y a la Defensoría del Pueblo por las entidades supervisadas, en el marco del deber de colaboración². Asimismo, se ha buscado incluir información relevante como es el caso de aportes a normas legales u otros informes elaborados por la Defensoría del Pueblo.
- b. **Elaboración de una matriz de sistematización de información:** La información se ha sistematizado por las variables de tema y año, para realizar un análisis cuantitativo y cualitativo general.

Para el presente estudio los temas han sido seleccionados teniendo en cuenta aquellos trabajados en los informes de evaluación elaborados por el MIMP y la Defensoría del Pueblo que, por su especial trascendencia, requieren ser priorizados³ para realizar un análisis más profundo y detallado. Los temas⁴ son los siguientes:

- Atención de la violencia de género.
- Salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos.
- Acceso y permanencia en el mercado laboral.

1 Diez informes elaborados por el MIMP y ocho reportes elaborados por la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo. Los informes son los siguientes: I Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2007, II Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2008, III Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2009, IV Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2010, V Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2011, VI Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2012, VII Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2013, VIII Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2014, IX Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2015, X Informe de los avances en el cumplimiento de la LIO - Período 2016. Por su parte, los reportes son los siguientes: Primer Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (marzo - diciembre 2007) - Informe de Adjuntía 001-2008-DP/ADM, Segundo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (enero - diciembre 2008) - Informe de Adjuntía 001-2009-DP/ADDM, Tercer Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (2009) - Informe de Adjuntía 002-2010-DP/ADM, Cuarto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (2010): Supervisión de los presupuestos de los Gobiernos Regionales - Informe de Adjuntía 001-2011-DP/ADM, Quinto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO: Segunda Supervisión de los presupuestos de los Gobiernos Regionales (2011) - Informe de Adjuntía 004-2012-DP/ADN, Sexto Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (2012) Tercera supervisión a los presupuestos de los gobiernos regionales - Informe de Adjuntía 009-2013-DP/ADM, Séptimo Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (2014): Dos estudios: (i) Gestión pública de recursos humanos con enfoque de género: la participación de mujeres en la administración de los gobiernos regionales, (ii) Balance de la actuación de los gobiernos regionales frente a la obligación de incorporar el enfoque de género en sus presupuestos 2010-2014 - Informe de Adjuntía 009-2014-DP/ADM, Femicidio Íntimo en el Perú: Análisis de Expedientes Judiciales (2012-2015): Octavo reporte de la Defensoría del Pueblo sobre el cumplimiento de la LIO (2015) -Informe Defensorial 173-2015-DP, Sin embargo, en adelante se hará referencia a los mismos indicando sólo el número del Informe en el caso del MIMP, y Reporte en el caso de la DP y las siglas de la entidad.

2 Artículo 161 de la Constitución y Artículo 16 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, Ley 26520.

3 Dicha priorización de temas responde a diversas razones (contexto nacional, su especial incidencia en la protección de derechos de las mujeres, especial interés en el tema por parte MIMP o de la Defensoría del Pueblo, situación actual que enfrentan estos derechos, las acciones y medidas que desarrollan las entidades competentes del Estado, entre otros).

4 Es importante referir que la determinación de estos temas ha sido planteada a partir del contenido de la LIO así como de los objetivos estratégicos del PLANIG 2012-2017.

- Acceso y permanencia en el sistema educativo.
- Participación política y participación en toma de decisiones.
- Acciones destinadas a la identificación de la población, en especial de las mujeres y las niñas.
- Acceso en igualdad al sistema de justicia.
- Acciones destinadas a la modificación de patrones socioculturales patriarcales⁵.
- Avances en la gestión pública de recursos humanos con enfoque de género y en la incorporación del enfoque de género en los presupuestos de las entidades públicas.

La cobertura temporal formal de la información de la matriz de sistematización comprende los años 2007 al 2017. Sin embargo, en el año 2017, el MIMP ni la DP cuentan con informes, situación que fue superada con la información disponible por ambas instituciones. Respecto a la cobertura institucional, comprende a los sectores, entidades estatales competentes, y demás entidades y organismos que hayan remitido información al MIMP y a la DP, en el marco del deber de cumplimiento de lo dispuesto por la LIO.

1.1 Atención de violencia de género

La violencia constituye el principal tema abordado por las diversas entidades del Estado. Preocupa sin embargo que, en su mayoría, las acciones reportadas busquen la creación de servicios de atención a víctimas, sin una evaluación de su efectividad en materia de protección y reparación. Otro problema es la existencia de insuficientes acciones de prevención. A su vez, preocupa que no exista un registro unificado de víctimas de violencia ni acciones planteadas de forma institucional, a excepción de los servicios del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual (NCVFS) y la Estrategia Rural.

En efecto, la principal preocupación es la falta de incorporación de estrategias de prevención. Ya desde el 2007, se advierte que “si bien es cierto se vienen realizando esfuerzos en la lucha contra la violencia hacia la mujer tanto en el aspecto preventivo como en la atención a las víctimas, el mal aún persiste y es necesario fortalecer los mecanismos que previenen y atienden esta problemática”⁶.

Las acciones de prevención, en su mayoría, son no programáticas sino aisladas y sin contener mayor especificación. No obstante, respecto a la atención inmediata a víctimas de violencia, acciones que se han incorporado desde años anteriores y que sí tienen continuidad, entre ellas podemos mencionar:

- Plan Tolerancia Cero a la Violencia Familiar y Sexual mediante programas de prevención en gobiernos locales.

⁵ En los Informes elaborados sobre el cumplimiento de la LIO, el MIMP ha partido del análisis de la “promoción de una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género”. Sin embargo, debido a la persistencia de la discriminación estructural contra las mujeres y a la necesidad de trabajar en una política preventiva que erradique el sistema de género, se ha previsto identificar los avances en relación a esta problemática de la persistencia de discriminación estructural, la que por cierto constituye en nuestra opinión, el problema central de la desigualdad entre mujeres y hombres.

⁶ Primer Informe MIMP, 21.

- Centros de Emergencia Mujer: Los CEM son servicios públicos especializados y gratuitos, de atención integral y multidisciplinaria, para víctimas de violencia familiar y sexual, en los cuales se brinda orientación legal, defensa judicial y consejería psicológica⁷.
- Línea 100: “Tiene el objetivo de fortalecer la atención a víctimas de violencia familiar y/o sexual a través de la vía telefónica”⁸
- Centro de Atención Integral frente a la violencia familiar: “Este Centro brinda una atención a cada persona involucrada en actos violentos dentro de la familia, con un enfoque de salud, de género, de derechos humanos y de inclusión social; la referida atención se extiende a los métodos y procedimientos psicoterapéuticos de cada intervención”⁹.
- Red Interactiva para el Tratamiento y Atención Integral de la Mujer: “Las actividades (...) están dirigidas a brindar contención emocional, orientar y derivar casos de violencia familiar y/o sexual, siendo su función primordial la de facilitar la difusión y promoción de los programas, proyectos y servicios implementados por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual”.

Todas estas estrategias son parte del PNCVFS. Este se creó en el 2001 y, actualmente, tiene la condición de Unidad Ejecutora del MIMP para diseñar, ejecutar acciones y políticas de prevención, atención y apoyo a las personas involucradas en hechos de violencia¹⁰. Así, se encuentran institucionalizadas la línea 100, el Centro de Emergencia Mujer, el Servicio de Atención Urgente, el Centro de Atención Institucional, los Hogares Refugio y el Chat 100¹¹.

Respecto a estas últimas acciones, se debe tomar en cuenta que la implementación debe suponer capacitación de personal, local accesible, recursos logísticos y económicos. No obstante, ello no viene ocurriendo en la práctica. Lo expuesto se corrobora cuando en el octavo reporte de cumplimiento de la Defensoría del Pueblo sobre los CEM se establece que “se ha constatado en una supervisión de 2008 que el 19% de los CEM (14 de 73) no tenía personal completo. Esta situación se ha agravado pues según información del MIMP a septiembre de 2015, el 39% de los CEM (92 de 236) no cuentan con el equipo profesional completo”¹², lo cual resulta alarmante.

La situación no ha cambiado al 2018, donde “solo el 20% de los CEM a nivel nacional atienden los 7 días de la semana, las 24 horas del día, el 68% de los CEM cuentan con un solo profesional para la atención legal y el patrocinio de casos, el 57% de los centros se dan abasto para poder atender la demanda de atención legal”¹³.

Es importante incidir en la evaluación individual de cada servicio programático por los propios entes responsables de su cumplimiento. Así, por ejemplo, el MIMP solo recoge información cuantitativa sobre los CEM, tales como: cuántos existen, cuántos se ubican en zonas rurales, cuántas acciones preventivas promocionales, número de atenciones realizados en el CEM por casos de violencia sexual, trata de personas, etc.

7 Revisando en: <https://www.mimp.gob.pe/homemimp/centro-emergencia-mujer.php>.

8 Segundo Reporte DP, p. 82.

9 Segundo Reporte DP, p. 81.

10 Revisado en: <https://www.mimp.gob.pe/contigo/contenidos/pncontigo-articulos.php?codigo=68>.

11 Revisado en: <https://www.mimp.gob.pe/contigo/>.

12 Octavo reporte DP, p. 195.

13 Informe 179 DP p. 82.

Si bien esta data brinda un alcance cuantitativo sobre el acercamiento de este servicio a la población, no permite dar cuenta sobre la calidad de servicio que se está brindando.

Es esta la razón por la cual en la supervisión defensorial a los CEM se indagó en aspectos centrales como el horario de atención, el número de personal, el tipo de profesional que atiende, etc. Así, los resultados del MIMP pueden llegar a ser positivos al tener sólo en cuenta el incremento del número de CEM, mientras que los resultados del informe de la DP resultan negativos, al no cumplirse con los estándares de calidad.

Por otro lado, a pesar de que se trata de una obligación que se enmarca en el mandato de no discriminación contenido en el artículo 2° inciso 2 de la Constitución y en las normas internacionales de derechos humanos, es poco lo desarrollado -tanto en los informes del MIMP como de la DP- en materia de aplicación de principios, así como de enfoques para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el caso del MIMP se puede encontrar alguna información mayor respecto a la aplicación del enfoque intercultural debido a que como ente rector solicitaba data vinculada a mujeres rurales, mujeres con discapacidad y mujeres afro en todos sus informes. Sin embargo, la información de mujeres que pertenecen a la comunidad LGTBI se encuentra a partir del VI Informe y sólo respecto a atenciones en centros de salud y víctimas de violencia por orientación sexual. Todo ello resulta preocupante si tenemos en consideración que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo, y menos en un país pluricultural como el peruano, en el que la confluencia de diversos factores de discriminación lleva a que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad.

Desde el año 2012, los informes del MIMP también desarrollan las acciones vinculadas a prevenir los crímenes por orientación sexual. Ese mismo año, se evidencia que el Observatorio de la Criminalidad del Ministerio Público (MP) registra la variable “homicidio a mano de pareja o expareja heterosexual y homosexual. Pese a que la meta del PLANIG 2012-2017 en este aspecto era que “al 2017 se disminuyen los crímenes en razón de la orientación sexual” aún no existe como indicador el número de crímenes en razón a la orientación sexual.

De otro lado, en el 2014 se reporta la creación de la CONACOD del MINJUSDH para realizar labores de seguimiento, fiscalización, así como emitir opiniones y brindar asesoramiento técnico al Poder Ejecutivo en el desarrollo de políticas públicas, programas, proyectos, planes de acción y estrategias en materia de igualdad y no discriminación.

En el 2015 no se cuenta con información exacta de crímenes por orientación sexual por parte del MP. Asimismo, el MIMP informa que las fichas de registro de casos de los Centros de Emergencia Mujer (CEM) se incorporó la variable orientación sexual (diferente a la heterosexual) de la víctima, así se atendió a tres casos de personas LGTBI. Sin embargo, en el 2016 se elimina del reporte este tipo de acciones, lo que reflejaría un retroceso.

1.2. Salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos

Las acciones orientadas a fomentar la salud de las mujeres y el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos son tratadas en todos los informes del MIMP y de la DP¹⁴. Estas acciones relacionadas al Ministerio de Salud están destinadas a mejorar la atención, siendo en su mayoría programáticas. Cabe referir las siguientes:

- Gratuidad del Servicio
- Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal
- Parto Institucional
- Parto Vertical
- Anticonceptivos
- Servicios diferenciados para adolescentes
- Adecuación cultural de los servicios de salud

Existen otro tipo de datos reportados en los Informes del MIMP, por ejemplo: casos atendidos de parto vertical, afiliación al SIS, entre otros. Sin embargo, debe precisarse que estos indicadores no son parte de una política integrada ni de una acción programática, y tampoco reflejan si se ha avanzado o retrocedido en el tema. Así, el incremento del número de afiliados en el SIS, no significa que se haya incrementado el porcentaje de afiliados a nivel nacional en función de la densidad poblacional.

Asimismo, en el informe VII del MIMP se reportan acciones no programáticas como campañas publicitarias vinculadas a la prevención del embarazo adolescente, prevención del VIH “Hazte prueba”, vacunación contra el Virus de Papiloma Humano (VPH) y sobre planificación familiar.

Por otro lado, respecto a enfoques, el MINSA ha desplegado esfuerzos desde el 2014 en dos de ellos: etario e interculturalidad. El etario se incorpora a través de la implementación de servicios diferenciados para adolescentes. Las modalidades de servicios diferenciados para adolescentes son:

- i. Consultorios exclusivos
- ii. Horarios diferenciados
- iii. Servicios diferenciados especializados
- iv. Servicios en instituciones educativas
- v. Brigadas de Atención Integral de Salud a la Población Excluida y Dispersa (AISPED)
- vi. Centro de Desarrollo Juvenil (CDJ).

Al 2011, el sector Salud cuenta con una propuesta de Criterios y Estándares de Acreditación de Servicios de Atención Integral de Salud para Adolescentes (Primer y Segundo nivel) que permitirá categorizar a más de 900 servicios de salud como servicios amigables al adolescente.

¹⁴ En el Primer y Segundo reporte de la LIO realizada por la DP. Además, también se desarrolla en el Informe de Adjuntía 001-2017-DP/ADM.

Es importante mencionar que, una vez que estas acciones se tornen en programáticas, será importante su evaluación con criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad, resultando por tanto importante que se supervise cada uno de estos servicios otorgados por el MINSA.

En el año 2017 se realizó una evaluación respecto a los servicios de salud materna en Arequipa, Junín, Lima, Piura y Puno a través del Informe de Adjuntía 001-2017-DP/ADM. Algunas de las conclusiones de este informe son:

- Sobre los protocolos de atención para una maternidad segura, la mayoría de los 18 establecimientos contaba con una Norma Técnica de Salud para la Atención Integral de Salud Materna, pero dos de cinco establecimientos de primer nivel no contaban con el Documento Técnico “Adecuación cultural de la orientación y de consejería en salud sexual y reproductiva”.
- Sobre el aborto terapéutico, a pesar de contar con la “Guía Técnica Nacional para la estandarización del procedimiento de la atención integral de la gestante en la interrupción voluntaria por indicación terapéutica del embarazo no menor de 22 semanas con consentimiento informado en el marco de lo dispuesto en el artículo 119º del Código Penal” no existe difusión ni capacitación para su implementación.
- Incumplimiento en el 90% de los estándares de atención ni indicadores de calidad durante los años 2013 y 2014, lo cual resulta preocupante. Los principales problemas que originan este problema son la falta de presupuesto para contar con recursos humanos suficientes e infraestructura adecuada¹⁵.
- La accesibilidad al Sistema Integral de Salud (SIS) no solo supone la afiliación sino también el acceso a insumos, medicamentos, infraestructura y equipamiento adecuado. Así, seis de los 18 servicios tienen dificultades en la accesibilidad, mientras que siete de los 18 tienen dificultades en la afiliación, lo cual resulta preocupante.
- El abastecimiento de anticonceptivos se reporta en todos los establecimientos; sin embargo, en las entrevistas se corroboró que este abastecimiento no es permanente, sino por periodos.

Por otro lado, el MINSA también ha incluido información sobre establecimientos de salud que implementan protocolos de atención con enfoque de género, interculturalidad y respeto a la orientación sexual, sin embargo, el reporte es insuficiente. Así, en el 2012 solo reporta que cuenta con establecimientos que brindan atención específica a la población de hombres que tienen sexo con otros hombres (HSH) y personas trans (transgénero, transexual y travesti) en los Centros de Referencia para las Infecciones de Transmisión Sexual y VIH SIDA (CERITS) y las Unidades de Atención Médica Periódica (UAMP).

En el 2013, solo se reporta la existencia y difusión a 7,854 establecimientos de salud, entre otros documentos, el Documento Técnico Adecuación Cultural de la Orientación/Consejería en Salud Sexual y Reproductiva¹⁶. La cifra asciende a 8,013 en el 2014, sube a 8,037 en el 2015 y baja ligeramente a 8,021 en el 2016.

¹⁵ Informe de Adjuntía 001-2017-DP/ADM, p. 146.

¹⁶ Resolución Ministerial N° 278-2008.

Es preciso mencionar que en materia de salud sexual integral el MINEDU ha reportado en varias ocasiones. Así, en el 2011¹⁷, reportó que se incorpora el tema en las tutorías y orientaciones educativas y que se realizaron capacitaciones a docentes. Durante el 2012 y en adelante, se incorporó un apartado sobre el “número de equipos técnicos regionales que cuentan con capacidad para implementar los lineamientos educativos y orientadores pedagógicos para la Educación Sexual Integral”.

Ese mismo año, se reportó que se constituyeron seis equipos que abarcan a 52 instituciones educativas de Lima, Ayacucho, Piura, Callao, Cajamarca y Cusco. El número de regiones se aumentó a 7 en el 2013. Para el 2016, el número fue de 24 equipos técnicos.

Cabe reiterar que se trata de equipos que buscan capacitar a los docentes y tutores, y brindar asistencia técnica en materia sexual y reproductiva. Sin embargo, consideramos que, si bien se trata de información importante, se deja de lado la necesidad de evaluar el impacto de todas estas medidas adoptadas, así como incorporar a otros actores clave en materia de salud y educación sexual de adolescentes (padres y madres de familia, y a las y los propios adolescentes).

1.3. Acceso y permanencia en el mercado laboral

En lo que respecta a acceso a permanencia¹⁸, en el mercado laboral, la mayoría de la información proporcionada por las entidades para los reportes del MIMP-con la salvedad del MINAGRI, que tiene un mejor desarrollo al respecto- se centran en informar el número de mujeres beneficiadas por la entidad en sus actividades de capacitación centrándose en la mera referencia a una cifra numérica mas no en actividades de promoción de capacitaciones destinadas a promover una mayor presencia femenina.

De otro lado, uno de los temas desarrollados con mayor profundidad es el de las trabajadoras del hogar. Los informes del MIMP señalan en el 2009 la realización de un taller de facilitadores (actividad no programática) para operadores/as de unidades operativas, sobre derechos humanos de los/las trabajadores/as del hogar, difusión de derechos y situación de discriminación de las trabajadoras del hogar. Asimismo, se imprimieron mil documentos informativos, 500 carpetas, un spot de TV y un evento que capacitó a 200 personas en Lima en materia de derechos de las trabajadoras del hogar¹⁹. Ninguna política del año 2009 reportada fue un programa.

En el 2010 se reporta el Plan de Actuación “Tu experiencia vale” (talleres para trabajadoras en desarrollo personal y cursos de capacitación en temas técnicos relacionados a las labores). Además, se realizó dos charlas informativas sobre los derechos de los trabajadores del hogar. En 2011 se realizan acciones de difusión y sensibilización. En 2012 se agrega el siguiente apartado en relación a las trabajadoras del hogar: “porcentaje de trabajadoras del hogar que cuentan con seguro social”. Se informa que el 34.4% está afiliada al ESSALUD y el 65.6% al “resto”²⁰, sin precisar con exactitud a qué tipo de seguro están afiliadas este último grupo.

17 V Informe, p. 14.

18 Las acciones destinadas a fomentar el acceso y permanencia al mercado laboral son tratadas en todos los informes del MIMP y en el Tercer reporte de la DP. Además, también se desarrolla en el Informe de Adjuntía 001-2016-DP/ADM sobre Las Trabajadoras del Hogar en el Perú, balance sobre el cumplimiento de las recomendaciones defensoriales.

19 III Informe, p. 35.

20 VI Informe MIMP, p. 88.

En el 2013 el porcentaje reportado por el INEI es el 53.5%, otro avance de ese año es la aprobación del “Plan de Acción para promover el cumplimiento de los derechos laborales de los (as) trabajadores (as) del hogar”. Esta sí constituye una actividad de impacto en este ámbito. Los porcentajes de afiliación, de acuerdo al INEI son 61.2% (2014), 65.5% (2015), y 70.9% (2016).

Durante el año 2014 se implementan las siguientes acciones: atención general especializada para trabajadoras del hogar en el Centro de Emergencia Mujer (CEM), y una jornada de capacitación para las/los operadoras/es de este servicio con la finalidad de proporcionarles herramientas para la atención y orientación adecuada a ser brindada a las trabajadoras de hogar²¹. El 2015, se reporta que el “Plan de Actuación de Certificación de Competencias Laborales para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar en el Perú” ha evaluado y certificado a 134 trabajadoras y trabajadores²². El 2016 se certificó a 406 personas²³. La información no cuenta con el número exacto de beneficiarias.

Es importante señalar que – a partir del 2015 – la SUNAT, al identificar el alto índice de informalidad de los empleadores de las trabajadoras y trabajadores del hogar inició el “Proyecto de Integración de Proceso de Negocio ESSALUD - SUNAT” dando facilidades a las y los empleadores para que se formalicen y formalicen al trabajador o trabajadora, de manera que se fortalezca la formalización en este segmento de trabajadoras. Esta estrategia continúa siendo implementada en el 2016.

Con el mismo fin, la Defensoría del Pueblo elaboró un informe sobre la situación de las trabajadoras del hogar durante el 2016. El informe abarca la remuneración de las trabajadoras, las jornadas laborales, las y los trabajadoras/es del hogar registradas/os en la SUNAT y las acciones del Estado, llegando a las siguientes conclusiones:

- Existe un incremento progresivo en la remuneración de las/os trabajadoras/es del hogar entre los años 2010 y 2014; sin embargo, el promedio de las remuneraciones aún sigue siendo inferior a la RMV.
- El 78.4% de trabajadores/as del hogar percibía un sueldo por debajo del sueldo mínimo en el 2014, siendo el promedio de 517 soles.
- Respecto a las jornadas laborales, entre los años 2010 y 2014, entre el 45% y 52% reportó haber trabajado más de 48 horas semanales, lo cual es ilegal.
- El número de trabajadoras/es inscritos en la SUNAT representa una minoría frente al total de trabajadores/as a nivel nacional.
- El MTPE conformó una mesa de trabajo interinstitucional con sindicatos de trabajadores/as del hogar y representantes de la sociedad civil, pero ha perdido continuidad desde el 2015.
- Coincide con realzar la política de formalización de la SUNAT y la política de certificación del MTPE.
- El MINEDU ha generado información sobre el número de trabajadores/as del hogar que asisten a los Centros de Educación Básica Alternativa.
- Las actividades de difusión continúan por parte del MTPE, MIMP, MINJUSDH, SUNAT, ESSALUD y ONP.

²¹ VIII Informe MIMP, p. 188.

²² IX Informe MIMP, p. 182-183.

²³ X Informe MIMP, p. 207.

1.4. Acceso y permanencia en el sistema educativo

El derecho al acceso y permanencia en el sistema educativo requiere ser priorizado, ya que constituye un elemento fundamental para garantizar el libre desarrollo de las personas. Sin embargo, los esfuerzos del sector educación se centraron fundamentalmente en fomentar la atención intercultural bilingüe sin un enfoque de género que acentúe medidas afirmativas para disminuir las brechas de género en este aspecto.

En el MINEDU en 2007 se aprobó la Resolución Ministerial N° 405-2007-ED²⁴, que establecía orientaciones para la formulación y atención de denuncias por violencia tanto en estudiantes, directivos, como en todos los cargos en las Instituciones Educativas del Perú. También realizó una alianza estratégica con el entonces MIMDES, hoy MIMP, logrando implementar el programa piloto “Alfabetización con Interculturalidad” con una metodología que incorpora el componente cultural en la provincia de Chincha. Además, a través del INABIF, se insertó a 1 785 nuevos estudiantes en el Sistema Escolar, entre niños, niñas y adolescentes; y se han realizado 765 talleres formativos educacionales con el fin de lograr la igualdad y desarrollo equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes de los Hogares del INABIF.

En el 2008, se emitió la Directiva N° 01-2008 VMGP/DIGEBE²⁵, que regulaba la matrícula de niños, niñas y adolescentes con discapacidad en las distintas modalidades y niveles del Sistema Educativo. Además, se buscó promover la educación inclusiva mediante la emisión de “Normas para la Ejecución de la Campaña Nacional de Sensibilización y Movilización por la Educación Inclusiva”²⁶.

Por ello, se elaboraron siete documentos pedagógicos con el propósito de facilitar la educación inclusiva: Guía de material didáctico, Guía de Intervención de los Servicios de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas Especiales, Guía de Psicomotricidad, Guía de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Discapacidad, Guía para programas de Intervención Temprana, Guía para el Talento y Superdotación y Guía para la Atención a la Discapacidad Severa.

En el 2009, se buscó fortalecer los derechos fundamentales de la persona al interior del sistema educativo a partir de la emisión de normatividad para la protección de dichos derechos. Así por ejemplo, dentro de la misma normativa, se especifican diversos casos de discriminación y exclusión hacia las madres adolescentes y se recalca que ninguna niña o adolescente embarazada o madre debe ser impedida de continuar con sus estudios, y que la autoridad respectiva debe tomar las medidas del caso para evitar cualquier forma de discriminación hacia la estudiante.

De otro lado, en la UGEL Nazca se realizaron charlas hacia los padres de familia, en la UGEL Ferreñafe se realizaron talleres y charlas educativas con docentes y en la UGEL Lambayeque se han realizado talleres de formación de docentes tutores. Otro objetivo fue promover los comités de tutoría y convivencia en la disciplina escolar,

²⁴ “Lineamientos de acción en caso de maltrato físico y/o psicológico, hostigamiento sexual y/o violación de la libertad sexual a estudiantes de las instituciones educativas”, que se adjunta y forma parte de la presente Resolución.

²⁵ Mediante RM N°069-20018-ED.

²⁶ Aprobado mediante Resolución Vice Ministerial N°0025-2008-ME/ VMGP DIGEBE.

las defensorías del niño y adolescente, y la participación de los padres y madres de familia en las regiones e Instituciones Educativas. Este último objetivo se concretó fundamentalmente a partir de la difusión de un manual para padres.

Para el año 2010, el MINEDU informó la realización de determinadas actividades para la implementación de la Ley N° 27558, Ley de Fomento de la Educación de la Niña y Adolescente Rural. Las actividades realizadas fueron las siguientes: elaboración de documentos con orientaciones para el cumplimiento de la ley como los lineamientos de política de educación intercultural y lineamientos de política educativa para la educación en áreas rurales. Además, señaló que habían participado de la Red Nacional de Educación de la Niña y Adolescente rural (Red Florecer).

A nivel comunitario dicho Ministerio participó en la gestión educativa, tanto en pueblos indígenas, como comunidades rurales y afroperuanas. Además, se realizó una diversificación curricular con el objetivo de responder a los diversos contextos socioculturales de educación que tienen la responsabilidad de incorporar sus diseños curriculares al enfoque de género.

En cuanto a la discriminación por embarazo adolescente, se propuso que las IE desarrollen diversas acciones con el objetivo de velar por la niña o adolescente y garantizar que, a pesar de las circunstancias en las que se encuentre, no se le impida proseguir con sus estudios y que no se vea afectada por ningún tipo de violencia. Finalmente, se realizó la capacitación a maestros para que comprendan la importancia de trabajar bajo el enfoque de género.

Por otro lado, en el 2011 se procuró la formación de docentes interculturales bilingües en diez regiones del país, tanto en educación pública como privada. Además, el Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente, (PRONAFCAP) del Ministerio de Educación ofrece como parte de los cursos de especialización docente, un curso de educación intercultural. En el 2012, el MINEDU registró la cifra de 18 217 instituciones educativas EIB identificadas, lo que representa el 21.9% del total de las escuelas en el país.

En el 2013, se volvió a formular una Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo, la Ley N° 29600. En cuanto a la educación por programas de educación cultural bilingüe, se elaboró un registro de docentes bilingües, material educativo en las áreas de comunicación, matemática, ciencia y ambiente, y personal social en 7 lenguas originarias, 8 guías de alfabetos, y un manual de gramática pedagógica en Ashaninka para la enseñanza escrita. Se normalizaron 6 lenguas originarias, y se dio un taller de asistencia técnica a 72 redes educativas rurales y 300 IE fuera de las redes. Por otro lado, el MINEDU informa que, en el 2013, se alfabetizaron a 16 766 estudiantes, donde el 81% de los estudiantes fueron mujeres.

En 2014, el MINEDU informó de 442,435 menores de 3 a 5 años que recibieron educación inicial en los distritos donde se desarrolla ese programa. De aquellos menores, el 50.5% fueron niños (223,478) y el 49.5% niñas (218,957).

En cuanto a la educación bilingüe, el MINEDU desarrolló acciones orientadas a lograr que las niñas y niños que hablan lengua materna originaria y viven en una zona rural accedan a la educación primaria inclusiva. Además, se cuenta con 26 Equipos Técnicos Regionales con capacidades para implementar los lineamientos educativos.

En el 2015, en el ámbito de la educación para estudiantes con rezago, se inició el diseño de las propuestas pedagógicas y de gestión del modelo de servicio educativo en multigrado. Asimismo, se puso en marcha la primera propuesta de atención para estudiantes con rezago escolar mayor a tres años bajo la atención de la estrategia de “Aceleración Dos por Uno”.

Se desarrollaron talleres para fortalecer las competencias en el marco de la ampliación del acompañamiento pedagógico (1300 participantes), y de la estrategia multigrado 2015, dirigidas a docentes, formadores y acompañantes; se brindó asistencia técnica al 100% de las DRE/UGEL; 471 docentes de IIEE y 90 acompañantes pedagógicos fortalecidos para la atención de IIEE multigrado, un seminario de sistematización de buenas prácticas de acompañamiento pedagógico en el marco del Programa de Segunda Especialización de Acompañamiento Pedagógico; 1 340 formadores/as y acompañantes pedagógicos sustentaron su trabajo de investigación en el marco del Programa de Segunda Especialidad de acompañamiento Pedagógico o también se desarrollaron herramientas y perfiles de actores/as educativos/as elaborados para sus 4 modelos: multigrado, Centros Rurales de Formación en Alternancia - CRFA, de alternancia, tutorial; que incluye 4 Instrumentos de monitoreo y evaluación del desempeño docentes en los diferentes modelos. Para el año 2015, se registran 34,5% más de estudiantes atendidos en acciones de alfabetización respecto al año 2014.

De otro lado, el hostigamiento escolar es una de las causas de la deserción escolar femenina. En ese sentido, es importante incidir en acciones que disminuyan y eliminen este acto. Así, la Defensoría del Pueblo elaboró el Informe de Adjuntía N° 007-2018-DP/AAE donde se concluye que, solo en el 55.15% de 78 expedientes remitidos por las IGED se garantiza que el procedimiento administrativo pueda culminar con la destitución del docente por falta muy grave. También se identificó que en el 16.6% de los expedientes las propias IGED impiden que se aplique la sanción de destitución debido a cuestiones procesales. Tan grave resulta el asunto que en estos casos las sanciones no proceden porque se calificó como “grave” una sanción que era “muy grave”²⁷.

Además, en este informe se refiere la existencia de un Sistema especializado de casos de violencia escolar (SíseVe) que no está conectado con el Sistema Informático de Monitoreo de Expedientes, por lo que no se puede hacer seguimiento de las denuncias. SíseVe presenta múltiples problemas de duplicidad de labores, registro de información y casos no sancionados²⁸.

²⁷ Informe de Adjuntía 007-2018, p. 45.

²⁸ Informe de Adjuntía 007-2018, p. 46.

1.5. Participación política y participación en toma de decisiones

Respecto a las acciones destinadas a fomentar la participación política y participación en toma de decisiones²⁹ se puede señalar que en el año 2008 se publicó el Decreto Supremo 004-2008-MIMDES, que precisa que los estatutos de todas las formas de organización jurídica sin fines de lucro deberán adecuarse a las normas de la Constitución Política del Perú y de la Ley que se relacionan con la igualdad jurídica del varón y la mujer.

Como resultado de las acciones de supervisión efectuadas por el sector, en el país se ha identificado a 189,348 instituciones sin fines de lucro a las cuales se ha difundido la norma. Asimismo, la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) ha establecido un procedimiento de supervisión para las solicitudes de inscripción de constitución de personas jurídicas.

En el 2009 se logró la institucionalización de la participación de la Red Intergubernamental de mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres en la Región Andina (REMMA) en la Comunidad Andina de Naciones, por gestión directa del Perú. A través de la Resolución N° 711/2009 de la CAN, se creó el Consejo Andino Asesor de Altas Autoridades de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, integrado por representantes de los organismos gubernamentales encargados de las políticas públicas dirigidas a la equidad de género, igualdad de oportunidades y promoción de los derechos humanos de las mujeres, como órgano consultor dentro de la CAN. De esa manera se fortalece la institucionalidad de género en este organismo regional.



²⁹ Son tratadas en todos los informes del MIMP y en el Segundo y Tercer reporte de la DP.

Ese mismo año, se llevó a cabo el V Encuentro de Ministras y/o Altas Autoridades de la Mujer de la Región Andina en Lima, en el marco de la Presidencia de la Coordinación pro Tempore a cargo del Perú (periodo abril 2009 – abril 2010), con la participación de altas autoridades de los mecanismos de Mujer de Chile, Bolivia, Colombia, Perú (quien presidió la reunión), Venezuela, México, la Secretaria Técnica de la Red de Mecanismos de la Mujer de Centro América se debatió sobre “Avances en la implementación de políticas frente a la Violencia de Género”.

Por otro lado, en el 2011, el MIMP reporta que se identifica la experiencia de la conformación de Núcleos Ejecutores (Foncodes), para implementar que al menos uno de tres de los miembros del Órgano Representativo del Núcleo Ejecutor sea mujer; “sin embargo aún observamos que los cargos con presencia femenina cumplen funciones tradicionalmente reconocidas para las mujeres y no son puestos de decisión”³⁰.

Asimismo, se informa que se ha promovido la participación de la sociedad civil en la supervisión del cumplimiento de los objetivos del Programa JUNTOS, para lo cual se asesora a los Comité Locales de Supervisión y Transparencia (CLST), para el buen ejercicio de sus funciones, con apoyo de los Responsables Regionales de Supervisión y Transparencia (RRST) y Aliados Estratégicos, eligiéndose a mujeres líderes de la comunidad. Cabe precisar que la participación fue del 41%.

El MIMP implementó en el 2015 la “Mesa de trabajo para promover y garantizar los derechos de participación política de las mujeres” con la participación de representantes del Estado (entre ellos la Defensoría del Pueblo) y la sociedad civil, para impulsar los siguientes proyectos: i) Proyecto de Ley N° 268/2011-JNE sobre Ley que regula la aplicación de la cuota electoral de mujeres, ii) los Proyectos de Ley N° 2639/2013-CR, 4208/2014-CR y 4216/2014-CR sobre alternancia, y iii) el proyecto de Ley 1903/2012-CR sobre acoso político. Sin embargo, en el 2016 no se vuelve a reportar sobre esta acción.

En el caso del Ministerio de cultura (MINCU) se han reportado actividades relacionadas a la participación de mujeres en la consulta previa. En el 2011 recién se plantea como desafío en el V Informe del MIMP la necesidad de la reglamentación e implementación de la consulta previa como política pertinente para promover la participación de las mujeres, especialmente la de mujeres de pueblos indígenas y amazónicos. Posterior a ello, se publica el Reglamento de la Ley del Derecho a la Consulta Previa a los Pueblos Indígenas u Originarios³¹ donde se incluyen materias de género como el uso de lenguaje inclusivo, se destaca que en los procesos de consulta previa se debe poner especial interés a la situación de mujeres y su participación efectiva, facilitando intérpretes y asesores.

El 2013 se realizaron talleres y cursos para fomentar el conocimiento del derecho a la consulta previa. De forma posterior, en el 2014 se desarrollaron dos talleres dirigidos a mujeres amazónicas y de la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana y se brindó asistencia técnica a los pueblos indígenas en los procesos de consulta

30 V Informe del MIMP.

31 Mediante Decreto Supremo N° 001-2012-MC, publicado el 03 de abril del año 2012.

previa, acción que sería continuada a lo largo del 2015. Las acciones de capacitación se mantuvieron el 2016 mediante talleres de capacitación con organizaciones de mujeres indígenas y organizaciones nacionales de mujeres indígenas como ONAMIAP y FENMUCARINAP.

Con respecto a la participación de las mujeres como facilitadoras, asesoras e intérpretes en el proceso de consulta previa, establecido en el artículo 11.4 del Reglamento en el 2016, se ha registrado a la Organización Nacional de Mujeres Indígenas Andinas y Amazónicas del Perú y la Federación Nacional de Mujeres Campesinas, Artesanas, Indígenas, Nativas y Asalariadas.

Las acciones reportadas han sido del Jurado Nacional de Elecciones (JNE), MIMP, MINCU, ONPE y Gobiernos Regionales. El JNE ha promovido el Programa Mujer y Ciudadanía que buscó fortalecer la participación política y ciudadana de las mujeres durante el 2008, 2009, 2010 y 2011. Las actividades de todos los años son mesas de participación, charlas, cursos, foros, entre otros³².

Adicionalmente, ha implementado el Programa Mujer y Democracia que consiste en espacios de diálogo y debate para fortalecer los derechos de la mujer durante el 2008; y ha realizado acciones de difusión y sensibilización a las ciudadanas en general a través de “foros, seminarios y charlas”³³.

El 2012, el JNE reporta que no cuenta con un registro de información sobre organizaciones políticas que cumplan con la cuota de género. El siguiente año, da cuenta de la realización de un curso dirigido a autoridades, funcionarias/os, integrantes de organizaciones sociales y políticas para incidir en la elaboración de una agenda de género e impulsar su implementación dentro de sus organizaciones y/o instituciones; así como un concurso “Semilla Ciudadana” que busca reconocer experiencias de organizaciones de mujeres para trabajar por la ciudadanía y democracia. El 2014 se brindaron cursos relacionados al enfoque de género y la participación.

Cabe precisar que el JNE elaboró el Proyecto de Ley 1688-2007-JNE sobre la alternancia de género y ubicación preferencial de los jóvenes y nativos. El 2014 se informa que el JNE tiene dos proyectos presentados: (i) Proyecto de Ley 168 268-2011-JNE626, (ii) el Proyecto de Ley 590-2011-JNE. Estos proyectos de ley proponían el establecimiento de la alternancia de género en todas las listas de candidatas/os. Ningún proyecto se ha concretado hasta la realidad.

Por otro lado, el 2015, la Resolución N° 0305-2015-JNE que aprueba el Reglamento de Inscripción de Fórmulas y Listas de Candidatos para las Elecciones Generales y de Representantes ante el Parlamento Andino, establece, en su artículo 6°, la cuota electoral de género, definida como el porcentaje mínimo establecido por ley para asegurar la participación de mujeres o varones en las distintas listas de candidatos al Congreso de la República y de representantes al Parlamento Andino”.

³² IV Informe, p. 83.

³³ III Informe MIMP, p. 98.

Asimismo, en el año 2014, el JNE ha emitido una serie de reglamentos para promover la participación electoral de las mujeres, en concordancia con el marco constitucional y legal vigente. Entre estas resoluciones emitidas están:

- Resolución N° 269-2014-JNE, que aprobó el Reglamento de establecimiento de regidurías y cuotas municipales 2014, del 01.04.14.
- Resolución N° 270-2014-JNE, que aprobó el Reglamento de establecimiento de consejerías y cuotas regionales 2014, del 01.04.14.
- Resolución N° 271-2014-JNE, que aprobó el Reglamento de inscripción de listas de candidatos para las Elecciones Municipales 2014, del 01.04.14.
- Resolución N° 272-2014-JNE, que aprobó el Reglamento de inscripción de listas de candidatos para las Elecciones Regionales 2014, del 01.04.14.

El JNE ha emprendido la tarea de identificación y el seguimiento del acoso político contra mujeres candidatas desde el 2014. Para ello, se aplicó entrevistas estructuradas a precandidatas y precandidatos; y encuestas a candidatas a consejeras regionales, en una muestra que agrupa al 50.33% del total de candidatos/as a dicho cargo. Es la primera entidad que explica la metodología de su acción para obtener información sobre el hostigamiento sexual en las candidatas y los candidatos. Los resultados permitirán realizar acciones en este ámbito con posterioridad.

Asimismo, de forma posterior ha impulsado el Proyecto de Ley 1903/2012-CR “Ley Contra el Acoso Político hacia las mujeres”, norma que plantea prevenir y sancionar el acoso político, así como disponer la aprobación de leyes nacionales que garanticen el ejercicio de los derechos de participación política de la mujer. En la actualidad este proyecto de ley está en dictamen en la Comisión de la Mujer y Familia³⁴.

Entre otras acciones, el 2016, el JNE consideró relevante proponer una ruta de atención institucional en casos de vulneración de derechos políticos. Dicha propuesta recoge los aportes de las áreas de la Dirección Nacional de Fiscalización y Procesos Electorales, la Dirección General de Normatividad Electoral y Asuntos Jurídicos y de Secretaría General de la misma institución.

En el caso de la ONPE estipula en su Reglamento de Organización y Funciones³⁵ del 2009, como una de sus funciones “promover los derechos políticos de la mujer en la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y otras que las leyes señalen”³⁶.

En el 2010 dicha institución brindó asistencia técnica a 23 movimientos regionales y capacitación de mujeres para el fortalecimiento de la cultura electoral en Lima. El número aumentó en el año 2013 a 147 movimientos regionales. El 2014, dicha institución brindó asistencia a 9 partidos políticos para la incorporación de la cuota de género. El 2015 brindó asistencia técnica a movimientos regionales y partidos políticos.

³⁴ Revisado en: <http://www.congreso.gob.pe/pley-2011-2016/>

³⁵ Aprobado mediante Resolución Jefatural N° 073-2009- J/ONPE de fecha 26 de mayo 2009..

³⁶ Artículo 2° R.J. N° 073-2009- J/ONPE, del 26 de mayo 2009.

En el marco de la promoción de los derechos políticos de las mujeres, en el año 2013, la ONPE suscribió un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Congreso de la República, con la intervención de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, para desarrollar “acciones conjuntas y de cooperación en el campo de la difusión de los derechos políticos de las mujeres, garantizando su derecho a estar mejor informadas de los procesos electorales que les permita su activa participación en la vida ciudadana”. Lo anterior es el inicio de un trabajo intergubernamental. Posteriormente, no se vuelve a mencionar la ejecución de este convenio.

Finalmente, durante el año 2015 se realizaron ocho programas de educación electoral:

- Programa de democracia, participación ciudadana y procesos electorales, PROFOCACE.
- Programa Democracia, ciudadanía y procesos electorales para jóvenes universitarios, PRODEPA.
- Programa de Fortalecimiento en cultura política y electoral para directivos y afiliados de partidos políticos, CEPDAPP.
- Programa de educación electoral con pueblos indígenas amazónicos, ROPPIIAA.
- Programa de Fortalecimiento en cultura política y electoral para miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú, PROFAPOL.
- Programa de Fortalecimiento de mediadores de educación electoral, PROFORME
- Programa de educación electoral para la promoción de la participación política de las mujeres en el ejercicio del derecho al sufragio y en el uso de mecanismos de vigilancia ciudadana, PRODEEM.

En suma, la información proporcionada por el JNE como por la ONPE resulta de eventos que, si bien son “programas” y se implementan año a año, reportan fundamentalmente talleres o charlas, así como cursos para capacitar en temas de igualdad de género. Cabe sin embargo destacar la labor de ambas instituciones de brindar asistencia técnica a partidos políticos y movimientos regionales para la incorporación de la cuota de género, y la labor del JNE para promover la participación política de las mujeres y luchar contra el denominado acoso político.

1.6. Acciones destinadas a la identificación de la población que se encuentra marginada en el registro de ciudadanos, en especial niñas y mujeres.

Una norma de rango legal que facilita el cumplimiento de esta acción es la Ley 29462³⁷ que establece la gratuidad de la inscripción del nacimiento, de la primera copia certificada del acta de nacimiento y de derecho a la identidad de todos y todas las peruanas.

Los gobiernos regionales realizan diversas actividades. A continuación, se enumerarán los principales tipos de actividades que fortalecen la identificación de la población:

- 13 gobiernos regionales aprueban ordenanzas que faciliten el acceso a las mujeres a la documentación en el 2007.

³⁷ Publicada el 28 de noviembre de 2009.

- 33 ordenanzas aprobadas que establecen la gratuidad de la inscripción del nacimiento de la primera copia certificada en el 2009.
- 3 regiones cuentan con Comisiones Multisectoriales para la implementación de las ordenanzas aprobadas en el 2007.
- 221 municipalidades distritales incorporan el tema de la documentación en la agenda pública en el 2007.
- 161 municipalidades distritales modificaron su TUPA para garantizar las inscripciones ordinarias y extemporáneas en el 2007.

Una estrategia exclusiva para la entrega del DNI se dio en el 2009 en el Gobierno Regional de Piura. Este gobierno suscribió un Convenio con el Movimiento Manuela Ramos para entregar DNI y Partidas de Nacimiento a las personas en situación de pobreza y extrema pobreza de cinco distritos de Piura, beneficiándose en una campaña a 4 500 personas. En esta misma estrategia se sensibilizó al personal directivo del distrito de la Chira para incorporar el enfoque de género y la modificación de su reglamento para permitir la participación de mujeres en los procesos electorales de la comunidad. Se manifiesta la intención de proyectar esta acción en otras zonas. Sin embargo, en años posteriores no se recibe reportes de acciones implementadas en este rubro por parte de los gobiernos regionales.

Dentro de la normativa relacionada y vinculante para el RENIEC se encuentra la Resolución Jefatural N° 692-2004-JEF/RENIEC, del 22 de octubre del 2004, que le encarga la elaboración de un plan de alcance nacional para la restitución de la identidad. En 2005 se aprueba el “Plan Nacional de Restitución de la Identidad: Documentando a las personas indocumentadas 2005-2009” demostrando la voluntad política de dicha institución de contribuir en la disminución de la indocumentación que afrontan diversos grupos vulnerables, entre los que destacan las niñas, los niños, las adolescentes y los adolescentes, así como las personas en situación de pobreza.

Al 2009, la meta se había superado en relación a la distribución de material informativo sobre el ciclo de documentación. Es importante resaltar que en tercer informe defensorial se le recomendó al RENIEC realizar un balance de cumplimiento de las metas previstas en el Plan y el 2010 reportó que realizó dicho balance que comprendía desde el 16 de julio del 2005 al 31 de diciembre del 2009.

Del documento presentado se identificó que el eje sobre el cual no se había trabajado es la documentación de las comunidades rurales ante lo cual RENIEC se comprometió a trabajar sobre el tema. En el 2011, este órgano autónomo reportó continuar con la ejecución del Plan Nacional de Restitución de la Identidad 2005-2009 y el diseño Plan Nacional Perú contra la indocumentación 2011-2015.

El RENIEC reporta todos los años el número de personas con partida de nacimiento y DNI, sin embargo, en el presente caso nos centraremos en evaluar cuáles han sido las acciones que ha realizado el RENIEC para fomentar que las personas accedan a los DNI. En el 2007 añaden información relacionada al número de inscritos en el registro nacional de personas con discapacidad. Cabe mencionar que en todos los reportes asignan como acción las campañas gratuitas a nivel nacional dirigidas a población de extrema pobreza, campañas en las municipalidades regionales, sensibilizaciones, etc.

Durante el 2007, el RENIEC implementa el canje gratuito de la libreta electoral por el DNI, la tramitación y expedición gratuita del Documento Nacional de Identidad para personas en extrema pobreza, y la implementación de oficinas de RENIEC dentro de los establecimientos de salud del MINSA y ESSALUD. Asimismo, el 2011 reporta hacer incidencia en los gobiernos locales y regionales y campañas de difusión y sensibilización sobre la importancia de contar con un documento de identidad “Crecer con DNI es crecer con derechos” del Programa Wawa Wasi.

Por otro lado, el RENIEC ha informado que entre enero y junio del 2008 se ha inscrito en el Registro Único de Identificación de Personas Naturales (RUIPN) un total de 1,044,318 personas entre niñas y niños, adolescentes, adultas y adultos, y adultos y adultos mayores, a pesar de “no estar comprendido entre los beneficiarios del Plan Nacional de Restitución de la Identidad, ya sea por su edad o por su condición de extrema pobreza.

El RENIEC informó que se logró documentar a un 50.7% de mujeres mayores de edad y a un 48.2% de niñas y adolescentes mujeres con relación a los varones, según las cifras proporcionadas que se muestran en la siguiente tabla³⁸.

PERSONAS QUE HAN EFECTUADO INSCRIPCIÓN EN EL RUIPN					
Por grandes grupos de edades					
De enero al 30 de junio de 2018					
Sexo	Grupos de edades (*)	Beneficiarios/as	Subtotal		Total
			Por grupo de edades	Por sexo	
Mujeres	Adultas	147,015	150,054	510,903	1,044,318
	Adultas mayores	3,039			
	Niñas	262,132	360,849		
	Adolescentes	98,717			
Varones	Adultos	145,320	146,134	533,415	
	Adultos mayores	814			
	Niños	275,339	387,281		
	Adolescentes	111.882			

(*) El RENIEC ha proporcionado la siguiente diferenciación por grupos de edades: Niños/as personas de 0 a 11 años de edad. Adolescentes, personas de 12 a 17 años de edad. Adultos, personas mayores de 18 a 59 años de edad. Adultos mayores, personas de 60 años y más.

Fuente: RUIPN-RENIEC

Elaboración: Defensoría del Pueblo

A partir del 2012 hasta el 2016, de acuerdo a los informes del MIMP, se implementa el Sistema de Información de Nacimientos a través de un sistema web entre el MINSA y el RENIEC que permite que en los establecimientos de salud el recién nacido se registre en la misma sala de partos generando el Certificado de Nacido Vivo y sirve para disminuir la probabilidad de falsificar o duplicar identidades. Desde el 2013 se implementa un programa presupuestal de Acceso a la Población a la Identidad.

38 Segundo Reporte de la DP, p. 128.

Finalmente se refleja un trabajo intersectorial en las relaciones con los programas del MIDIS (Wawa Wasi y Juntos), con los programas del MIMP (INABIF, Centros de Atención Residencial) y con el MINSA (establecimientos de salud, certificado nacido vivo) para disminuir la indocumentación.

1.7. Acceso en igualdad al sistema de justicia

Las acciones en este ámbito están dirigidas a mejorar la administración de justicia hacia las mujeres. Así, los entes que han reportado acciones en los Informes del MIMP y en los Reportes de la DP son: El Poder Judicial, la Academia de la Magistratura (AMAG), el Tribunal Constitucional (TC), el Congreso de la República, el MPFN y el MINJUSDH. Se enfatizará en lo realizado por el PJ.

Cabe mencionar que se trata fundamentalmente de acciones aisladas y no articuladas, muestra de ello es que se ha identificado la realización -por AMAG, PJ, MPFN y MINJUSDH- de capacitaciones de temas similares en el mismo año a los mismos funcionarios/as (jueces y operadores de justicia).

El Poder Judicial reportó el desarrollo de jurisprudencia relevante relacionada al estándar de prueba de los delitos de violencia durante el 2011 y 2012. En el 2013 se dio una sentencia de la Corte Suprema (1006-2012-CUSCO) que estableció que la tramitación del proceso de violencia familiar no impide el inicio de uno penal.

Por otro lado, señalo haber realizado cursos y capacitaciones dirigidos a jueces y fiscales, y personal de apoyo. Este es el caso del 2010, donde se organizó varias conferencias dirigidas a magistrados y magistradas sobre la temática de hostigamiento sexual en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, de Pasco, Puno, Tacna, Apurímac y Madre de Dios sobre temáticas vinculadas a los derechos de las mujeres.

De igual forma, en el 2011, mediante circular interna se dispuso que todas las Corte Superiores de Justicia de la República deben incluir en el Plan Operativo de capacitación anual, la difusión de la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la Ley de protección frente a la violencia familiar. También se capacitó en feminicidio y daño psicológico en violencia familiar a través de seminarios organizados por Centros de Investigación Judicial. El 2014 se desarrollaron cursos, uno de ellos es el de especialización de justicia para traductores e intérpretes de lenguas indígenas en coordinación con el MINCU.

Otras acciones implementadas son la creación de un programa presupuestal y una instancia específica para poblaciones en situación de vulnerabilidad. A partir del año 2012 el Programa Presupuestal “Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia”, a cargo del Poder Judicial, tiene como objetivo asegurar la rapidez en los procesos de familia. La población objetivo del programa comprende a las y los litigantes y personas involucradas en procesos de temas de familia. Llama la atención que el Poder Judicial reporta algunas funciones relacionadas al tema de familia como políticas de igualdad de género sin justificar su incorporación.

El 2015, a través de la Resolución Administrativa N° 316-2015-CE-PJ, se constituyó el Programa Nacional de Acceso a la Justicia de Personas Vulnerables, PNAJPV, este programa reporta que durante el 2016 desarrolló campañas de protección frente a la violencia familiar consistentes en la realización de charlas sobre violencia en los distritos judiciales de Áncash, Huancavelica, Huánuco, Junín, La Libertad, Lima Norte, Loreto, Moquegua, Callao, Cusco, Lima Sur y Sullana.

Otras acciones enfocadas a mejorar la atención en el Poder Judicial se vinculan a la creación de reglamentos para institucionalizar la atención en general. Por ejemplo, en el 2014, el PJ elaboró el “Reglamento para el otorgamiento de certificaciones y constancias notariales por Jueces de Paz”. Estos reglamentos son reportados al MIMP como parte del cumplimiento de la LIO, aun cuando no benefician directamente a la mujer como acción afirmativa para disminuir la brecha en el acceso a la justicia.

El Poder Judicial informa, en determinadas ocasiones de servicios que no necesariamente involucran una mejora específica del acceso a la justicia para la mujer, como ocurrió en el 2014, año en que se crean casas de encuentro familiar y creación de centros de conciliación como políticas “de género”³⁹.

Resalta la actividad reportada en el 2013 y 2014 relacionada a incorporar el enfoque de interculturalidad en la administración de justicia y el trabajo intersectorial. Para ello se aprobaron protocolos y manuales que se detallan en el siguiente cuadro:

AÑO	ACCIONES REPORTADAS POR EL PODER JUDICIAL
2013	- Aprobó el Protocolo de actuación en procesos judiciales que involucren a comuneros y comuneras, ronderas y ronderos ⁴⁰ .
	- Aprobó el Protocolo de coordinación entre sistemas de justicia ⁴¹ .
	- Implementó una oficina de orientación gratuita para personas que litigan y usuarios y usuarios que tienen como lengua nativa el quechua. Esta oficina prioriza la atención de mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas, personas vulnerables y de bajos recursos económicos.
2014	- Se implementó manuales y cursos en varios distritos judiciales para dar a conocer las disposiciones y garantizar su implementación efectiva ⁴² .
	- Se elaboró el Protocolo de Atención y Orientación Legal con Enfoque Intercultural, pendiente de aprobación. Este protocolo estandariza la atención en comunidades nativas y sus integrantes para asegurar la adecuada orientación legal y atención.

Como se aprecia, hay evidencia de un buen número de acciones; sin embargo, falta claridad para asociarlas con su incidencia en el acceso al sistema de justicia en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Cabe mencionar la realización de una supervisión defensorial en el año 2017 sobre la implementación de la Ley 30364 en cuanto a administración de justicia y la visión de las víctimas⁴³. Para la realización del mismo, la DP coordinó con las oficinas defensoriales

39 VII Informe MIMP, p. 287.

40 Establece pautas para orientar la actuación de los magistrados y magistradas en la administración de justicia a comunidades campesinas, comunidades nativas, rondas campesinas y a las personas que las conforman para garantizar sus derechos individuales y colectivos durante los procesos judiciales.

41 Establece pautas y estándares que regulan la actuación de las autoridades de la jurisdicción ordinaria y de la jurisdicción especial para establecer criterios orientados a solucionar conflictos que puedan generarse entre ellas, fortalecer las relaciones de coordinación existentes, y para que el proceso se desarrolle bajo criterios de reciprocidad y no se genere ninguna forma de discriminación.

42 VI Informe del MIMP, p. 285.

43 Informe de Adjuntía 063-2017-DP/ADM.

de los departamentos de Arequipa, Ayacucho, La Libertad, Lambayeque, Loreto, Moquegua, Puno y San Martín a fin de que éstas otorguen una ficha de recojo de información a la Policía Nacional del Perú, el Ministerio Público, el Poder Judicial y las usuarias del sistema. Estas fichas se aplicaron aproximadamente a 20 personas por entidad mencionada⁴⁴.

Entre las conclusiones y recomendaciones planteadas en el citado informe; se establece que los protocolos de atención del PJ, las capacitaciones al personal en materia de violencia deben ser revisados en función a lo señalado en las conclusiones obtenidas, pues se establece que:

- *De acuerdo a lo señalado por el personal policial y los jueces y juezas encuestados, la medida de protección que se dicta con mayor frecuencia es la obligación del cese de los actos de violencia por parte del agresor. Sin embargo, en opinión de las usuarias, esta es la medida de protección menos importante y, por el contrario, el retiro del agresor del domicilio es la opción que consideran más segura para su integridad física y mental.*
- *A pesar de que el mecanismo de conciliación no es aplicable a los casos de violencia contra las mujeres, una importante proporción del personal del sistema de justicia (40% del personal encuestado/encuestada de la Policía Nacional del Perú y 51% del Poder Judicial) considera que la conciliación es una herramienta apropiada para resolver algunos casos de violencia en las relaciones de pareja, pues otorgaría prioridad a la preservación de la unidad familiar sobre la protección y garantía de los derechos fundamentales de cada una de las personas.*
- *Persiste la creencia en los funcionarios y funcionarias del sistema de justicia respecto de que la reconciliación con el agresor es la principal causa de abandono de las denuncias interpuestas por las mujeres. Sin embargo, cuando se consulta a las usuarias sobre el mismo tema, las amenazas por parte del agresor son el motivo más frecuente para el abandono de la denuncia.*
- *A pesar de la obligación por parte del Estado de informar a las mujeres sobre sus derechos y de los procedimientos existentes para la sanción de los hechos de violencia, un 75% de las usuarias indicó no conocer el contenido de la Ley N° 30364 y su Reglamento. Además, la mitad de las usuarias manifestó sentir que se cuestionaba su declaración o su comportamiento durante la denuncia de los hechos de violencia⁴⁵.*

El referido informe de Adjuntía, señala también que existe un exiguo presupuesto asignado para adecuar los servicios del sistema de administración de justicia y poder responder ante la sobrecarga del trabajo en el Poder Judicial y en los otros actores (MININTER, Instituto de Medicina Legal).

1.8. Acciones destinadas a la modificación de patrones socioculturales patriarcales

Respecto a las acciones para modificar los patrones socioculturales arraigados, no existan acciones programáticas que, a partir de una adecuada planificación, contribuyan a este objetivo a partir de estrategias de corto, mediano y largo plazo. Y es que la discriminación contra las mujeres por razones de género constituye un problema estructural.

⁴⁴ Informe de Adjuntía 063-2017-DP/ADM, p. 63.

⁴⁵ Informe de Adjuntía 063-2017-DP/ADM, p. 76, conclusiones del informe.

En este contexto, la evaluación sobre los avances en la lucha contra la discriminación de género (y su manifestación en la desigualdad de oportunidades) requiere de análisis no sólo cuantitativos sino también cualitativos, que contribuyan a corroborar objetivamente los cambios requeridos para erradicar la persistencia del sistema de género. En la mayoría de los casos, las entidades reportan actividades aisladas, como la designación de días festivos en alusión a la mujer y generación de reportes e informes con data disgregada por sexo. En este apartado, es importante analizar el actuar de las carteras del MINAM, MINAGRI, MINEDU, MINEM, MINCU y MTC.

En el caso del MINAM, desde el 2013 incorpora acciones relacionadas al Cambio Climático y Género. Así, durante este año reporta que realizó capacitaciones sobre el manejo de recursos locales de agua, suelos y bosques. Cabe precisar que los talleres tuvieron asistencia femenina en un 37%, 40%, 80%⁴⁶. Estas capacitaciones se repiten en el 2016, donde cuentan con la participación del 25.9%. Luego, se reporta el reconocimiento de mujeres en el Premio Nacional de Ciudadanía Ambiental, pero no se menciona cuántas.

El 2014, a raíz de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP 20) se inició un debate entre los vínculos del cambio climático y el género y un diálogo informal con la gente, un foro público, un desayuno y un taller de validación sobre Género y Cambio Climático. Todas las acciones realizadas el mencionado año sirvieron en la elaboración del Plan de Acción de Género y Cambio Climático (PAGCC), en el 2015. Para su elaboración se contó con la participación de representantes de las diferentes entidades públicas del ámbito nacional y regional, organizaciones de mujeres, organizaciones no gubernamentales (ONG), sindicatos y representantes de la cooperación internacional. Este plan fue aprobado el 2016.

En el 2016, señala que se aprobaron 20 Estrategias Regionales de Cambio Climático (ERCC) que corresponden a las regiones de Amazonas, Áncash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Cusco, Ica, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima Metropolitana, Lima Provincias, Loreto, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, Tacna y Ucayali.

En el caso del MINAGRI, el 2010 y el 2016 reporta haber incorporado un espacio virtual “Observatorio de Género de INIA” destinado a la socialización de temas y legislación relevante para la transversalización del enfoque de género. A través de esta plataforma se difunden mensajes de género, cuñas radiales dirigidos a productores y servidores sobre roles de género, participación en espacio comunitario, procesos de transferencia tecnológica brindada por el INIA. Otras acciones son las capacitaciones regionales. En el 2010 el INIA realizó talleres regionales sobre innovación agraria en igualdad de oportunidades.

Las iniciativas de formulación de planes comunales se implementaron en el 2013. Este año iniciaron planes de manejo de recursos naturales y desarrollo comunal que impulsa AGRO RURAL en la sierra norte, sierra centro y sur. Para esta elaboración se contó con una participación femenina de 39%. Los departamentos de la Libertad, Amazonas, Puno, Cajamarca, Cusco y Huánuco tuvieron el mayor número de planes implementados.

46 Taller sobre recuperación de humedales, de acuerdo al VII Informe MIMP, p. 231.

El 2014 se aprueba la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar 2015 - 2021, que incluye 3 enfoques: desarrollo territorial, desarrollo sostenible y desarrollo humano. Este último incluye la equidad de género, que permite valorar e incorporar las necesidades y capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres. Es importante destacar la innovación de estrategias en el caso del MINAGRI; no obstante, es preciso recomendar que las actividades que continúe implementando desde el 2013 sean evaluadas, en aras de lograr un mayor impacto.

Por su parte, el MINEM incorpora un proyecto relacionado a cocinas mejoradas. Si bien este tema no es de exclusividad de las mujeres, debido a los roles de género, al menos actualmente, constituye a la fecha un apoyo a éstas en cuanto a la mejora en el uso del Tiempo. En ese sentido, el Programa Nacional Cocina Perú constituye una ayuda a la familia en cuanto a la disminución del uso del tiempo en tareas domésticas. Este programa se incorpora desde el 2012 y cambia cocinas domésticas de kerosene por cocinas a GLP en zonas urbanas y cocinas tradicionales de leña por cocinas mejoradas a leña en áreas rurales.

Los kits otorgados en zonas urbanas y rurales son como siguen a continuación:

2012	2013	2014	2015
24,564 kits de cocina a GLP	239,739 kits de cocina a GLP	293,120 kits de cocinas a GLP	
	9,776 mujeres rurales	14,964 cocinas en las regiones de Amazonas, Cajamarca, Huancavelica y Junín	263,441 mujeres del área rural

Por otro lado, preocupa que el MINCU solo haya reportado acciones en contra de los estereotipos de género en el 2015 relacionados a la Plataforma de Acción contra la Discriminación étnico y/o racial “Alerta contra el Racismo” y que solo refiera que se compartió un pronunciamiento emitido por la Comisión Nacional contra la Discriminación⁴⁷ (CONACOD) en el cual se rechaza los comentarios del programa de televisión “La Noche es Mía” emitido por Latina televisión, el día 2 de marzo, en el que se comparó a dos mujeres “afirmando estereotipos que legitiman la discriminación racial y de género”.

Otra acción que reportó el MINCU, es la aprobación del Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020⁴⁸ que tiene como objeto la promoción y protección de los derechos humanos de la población afroperuana, con enfoque de género, generacional e intergeneracional.

El MIMP, debió promover el abordaje en profundidad de la educación con enfoque de género. Si bien el MIMP refirió data sobre este punto en todos sus informes, no ha realizado un análisis respecto a la necesidad de reforzar una educación con enfoque de género en todos los niveles, para un real y progresivo cambio de patrones. Es más, la información proporcionada se centra fundamentalmente en aspectos objetivos

47 Órgano consultor del Poder Ejecutivo en materia de igualdad y no discriminación, instancia adscrita al MINJUS.
48 Decreto Supremo N.º 003- 2016-MC de fecha 14 de julio de 2016.

(número de capacitaciones a profesores, cursos de educación básica impartidos con enfoque de género, revisión de materiales educativos, etc.), sin considerar los demás enfoques.

Resulta sin embargo evidente que sólo a partir de una educación con enfoque de género se podrá erradicar la persistencia de discriminación estructural de género que existe contra niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres adultas mayores, en su diversidad.

Finalmente, el MTC desarrolla actividades comunicacionales que reporta desde el 2008. El MTC, a través de CONCERTV, órgano adscrito, ha implementado estudios con perspectiva de género, conversatorios de sensibilización, programas de difusión en medios y conformación de redes como se ejemplifica a continuación⁴⁹.

ACTIVIDADES REPORTADAS POR CONCERTV	
Estudios	- Estudios que incorporan la perspectiva de género, sobre la percepción de adultos y niños, niñas y adolescentes respecto de la radio y televisión peruana en el 2008.
	- “Análisis de la imagen de la mujer en la televisión peruana” donde se estudia la imagen de las mujeres en la programación transmitida en el horario familiar en los canales de televisión nacional de señal abierta en la ciudad de Lima en el 2012.
	- “Análisis desde un enfoque de género de programas de señal abierta en horario familiar”, que analizó las representaciones sociales y estereotipos que transmite la televisión nacional. (*)
	- “Estereotipos de la mujer andina en los programas de humor de la televisión peruana”, aborda también percepción que tienen sobre ello los pobladores andinos y jóvenes comunicadores/as durante el 2015. (*)
Sensibilización por evento	- Eventos descentralizados de información sobre los alcances de la Ley 28983 que recogen recomendaciones y consultas de los usuarios, en particular de madres de familia y mujeres de agrupaciones civiles representativas.
	- Organizó un conversatorio con el objetivo de reflexionar y generar compromiso a favor del cambio de mentalidad a favor de la igualdad y contra los estereotipos en los medios de comunicación en el 2010.
	- Se realizaron dos talleres relacionados a los derechos de las mujeres en relación a los medios de comunicación en el 2012.
	- Capacitación dirigida a comunicadoras/es, así como a las y los estudiantes de Comunicación a través de talleres sobre género y medios de comunicación que, en su estructura, incluyeron los siguientes temas: “Género y políticas públicas”; “Imagen y mensajes difundidos en la programación televisiva sobre la igualdad en los medios”, y el “Tratamiento periodístico de la violencia de género”. En total, se desarrollaron 6 talleres ⁵⁰ .
	- Se organizó el taller sobre “Medios de comunicación y Discriminación” ⁵¹ , así como 2 talleres sobre “Niñez y medios de comunicación” ⁵² .
Programas	- Estudio de televisión en señal abierta sobre noticieros incorporando la perspectiva de género en el 2008.
	- 2 spots publicitarios, ambos contra la violencia hacia la mujer ⁵³ . Dichos spots fueron difundidos en todo el sector durante el 2016.

49 La información ha sido obtenida por los Informes del MIMP, en su mayoría ha sido copiada textualmente debido a que son eventos realizados por una entidad.

50 Se desarrollaron en Piura (marzo), Pucallpa (junio), Tumbes (agosto), Lima (octubre), Tacna e Ilo (noviembre) con un total de 249 personas asistentes durante el 2013.

51 Se desarrollaron en Arequipa (julio) con el apoyo del Ministerio de Cultura, en el cual se capacitó a 130 estudiantes y periodistas

52 Se realizaron en Iquitos (febrero), Ayacucho (abril) y Lima (noviembre) en coordinación con Save The Children, Acción por los Niños y el MINEDU en el 2014.

53 En ellos, la viceministra de Transportes, Fiorella Molinelli, y el viceministro de Comunicaciones, Carlos Valdez, exhortaban a erradicar la violencia hacia la mujer.

Redes	- Conformación de una red compuesta por la Asociación de Anunciantes, Asociación Valores Humanos, Asociación Cultural Bethel, Defensoría del Pueblo, Asociación de Comunicadores Sociales Calandria, UNICEF y Foro Educativo, a fin de realizar un seguimiento a la programación difundida en el horario de Protección Familiar a favor de la niñez y la adolescencia en el 2008.
	- El “Semáforo Ético” de la Asociación Nacional de Anunciantes (ANDA) a través de la formación de un observatorio de radio y televisión, conformado por estudiantes de comunicaciones y personas adultas mayores en el 2010.

(*) Los estudios son cualitativos.

El MTC desde el 2008 prevé de manera continua la realización de estas actividades, buscando incidir sobre los patrones socioculturales en medios de comunicación.

1.9. Gestión pública de recursos humanos con enfoque de género

El reporte de información sobre la gestión pública de recursos humanos con enfoque de género contiene información sobre lenguaje inclusivo, normas sobre hostigamiento sexual (que comprende denuncias y sanciones), cuotas de género en cargos de toma de decisión, incorporación de cursos vinculados al género en los Planes de Desarrollo de las personas, entidades que cuentan con una instancia encargada de incorporar el enfoque de género al interior de la propia institución, y de sistema de cuidado.

Por su especial relevancia, han sido abordados de manera específica en el Capítulo II del presente informe en el cual se brinda un estado de la cuestión sobre el nivel de implementación de la meta u objetivo del PLANIG y se realiza un análisis sobre los problemas suscitados para ello.

1.10. Acciones transversales

Las principales acciones transversales que han sido abordados figuran en la matriz de información⁵⁴ y se refieren a la incorporación de planes nacionales y regionales sobre igualdad de oportunidades en general, así como aquellos relacionados (derechos humanos, derechos de niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad).

1.10.1. Planes Nacionales vinculados al derecho a la igualdad y no discriminación basada en género

Se debe resaltar que, en la actualidad existen planes nacionales y regionales que constituyen políticas públicas vigentes al interior del ordenamiento jurídico peruano y que comprenden acciones vinculadas con el derecho a la igualdad y no discriminación basada en género. Dentro de ellos, se encuentran los siguientes:

- Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021, Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP.
- Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, Decreto Supremo N° 002-2018-JUS.

⁵⁴ Debido a la amplitud de la matriz se ha incorporado como anexo un cuadro resumen de la matriz donde se puede encontrar esta información.

- Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 - Decreto Supremo N° 001-2012-MIMP (elevado a rango de Ley mediante la Ley N° 30362).
- Plan Nacional contra la Trata de Personas 2017-2021, Decreto Supremo N° 017-2017-IN.
- Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021. Decreto Supremo N° 012-2013-SA.
- Plan de Acción de Género y Cambio Climático, Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM.

Por otra parte, aunque no se encuentren vigentes, es importante mencionar que existieron planes nacionales de igualdad de género, que significaron la concreción de la LIO en una política pública intersectorial:

- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP.
- Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, Decreto Supremo N° 009-2005-MIMDES.

Sumados a estos planes, actualmente existen planes de alcance regional que también se enmarcan en lo dispuesto por la LIO y que se encuentran vigentes⁵⁵. Algunos ejemplos de ellos son:

- Ayacucho: Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010-2020 - Ordenanza Regional N° 019-2010-GRA/CR.
- Callao: Plan Regional de Igualdad de género hacia la Mujer 2013-2021, Ordenanza 000021-2013.
- La Libertad⁵⁶: Plan Regional de Igualdad de Género 2014-2021, pendiente de publicación, Resolución Ejecutiva Regional N 670-2014-GRLL/PRE.
- Lambayeque: Plan Regional de Igualdad de Género 2016 - 2021 - Ordenanza Regional N° 001-2017-GR. LAMB/CR⁵⁷.
- Piura: Plan Regional de Igualdad de Género 2016-2021 - Ordenanza Regional N° 346 - 2016/GRP-CR

Cabe resaltar que los mecanismos de evaluación de la implementación de estas políticas suelen poseer ciertas falencias en cuanto a su ejecución, por lo que no se cuenta con información suficiente de su grado de impacto. Asimismo, es necesario mencionar que, hoy por hoy, se tiene conocimiento de que existe una Política Nacional de Igualdad de Género, que se planteó a finales del año 2018⁵⁸.

55 Se debe precisar que, de acuerdo a la matriz de sistematización (ANEXO del presente informe), algunos de los siguientes gobiernos regionales han aprobado planes, sin embargo, no han sido incorporados en el presente informe ya que, a la fecha ya no se encuentran vigentes: Ancash (2004-2010), Apurímac (2009-2012), Arequipa (2009-2012), Cusco (2009-2015), Huancavelica (2012-2017), Ica (2005-2010, 2014-2017), Junín (2005-2015, 2013-2017), Madre de Dios (2012-2017), Moquegua (2007-2011), Pasco (2007-2011, 2012-2017), San Martín (2011-2015) y Ucayali (2009-2013).

56 La Región de La Libertad tuvo un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades 2006-2010 aprobado por Ordenanza Regional 003-2006-GRLL/CR, que si bien fue reportado en las supervisiones del cumplimiento de la LIO, a la fecha ha sido reemplazado.

57 La Región de Lambayeque tuvo un Plan Regional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2014, PRIO-L aprobado por Ordenanza Regional N° 027-2008-GR.LAMB/C, que si bien fue reportado en las supervisiones del cumplimiento de la LIO, a la fecha ha sido reemplazado.

58 Así lo señaló el Presidente Vizcarra en su mensaje a la Nación del día 28 de julio de 2018.

1.11. Planes Nacionales vinculados al derecho a la igualdad y no discriminación basada en género

Los informes de la Defensoría del Pueblo que incorporaron este tema como fundamental son el cuarto, quinto, sexto y sétimo. Estos informes incluyeron la supervisión sobre el cumplimiento de la obligación legal de incorporar el enfoque de género en todo el ciclo presupuestal: la programación, aprobación, ejecución y evaluación del presupuesto público en los gobiernos regionales. En estos cuatro informes se puede apreciar las siguientes conclusiones:

- **Etapas de programación:** En su mayoría los gobiernos regionales encararon problemas para señalar el porcentaje del presupuesto asignado. En su mayoría los gobiernos regionales asignaron partidas presupuestarias a los temas de salud materna, violencia y acceso al mercado laboral. A su vez, los gobiernos regionales no están sensibilizados sobre las principales afectaciones a los derechos de la mujer.
- **Etapas de ejecución:** Los gobiernos tienen problemas para reportar el porcentaje del presupuesto ejecutado. Los gobiernos regionales manifiestan, en su mayoría que no se ejecutó el presupuesto porque no es un tema prioritario y porque falta aún fortalecer capacidades en las funcionarias y funcionarios en materia de igualdad de oportunidades.
- **Etapas de evaluación:** Los gobiernos regionales no realizan evaluación presupuestal con enfoque de género en su mayoría, es más, no tienen conocimiento que esto se deba realizar⁵⁹.

La falta de voluntad política por parte de las entidades y niveles de gobierno involucrados en el logro de la igualdad de oportunidades en materia de incorporación del enfoque de género en los presupuestos de los gobiernos regionales, se evidencia en el hecho que las recomendaciones defensoriales al MIMP, al MEF y a los gobiernos regionales se reiteran en sus cuatro últimos informes⁶⁰ relacionados al presupuesto público.

Lo aseverado se evidencia debido a que entre los años 2011 a 2013 el MEF no se pronunció sobre las recomendaciones formuladas por la Defensoría del Pueblo en los tres reportes elaborados para la supervisión del cumplimiento de la LIO⁶¹. A pesar de la persistencia de serios problemas en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la mayor parte de los gobiernos regionales, la Defensoría del Pueblo ha podido corroborar que – tal como refirieron los propios funcionarios/as regionales en informes anteriores – entre las principales dificultades para el logro de dicha incorporación se encuentran la falta de capacitación y asistencia técnica⁶².

La falta de voluntad política por cumplir con la obligación legal de incorporar el enfoque de género en los presupuestos se evidencia en la falta de concreción del indicado funcional programático que ha sido una obligación dada al Ministerio

59 Cuarto Reporte de la DP, p. 95; Quinto Reporte de la DP, 143 p; Sexto, Sétimo Reporte, p. 296.

60 Del Cuarto al Sétimo Informe de Cumplimiento.

61 Sétimo Reporte DP LIO, p.279.

62 Sexto Reporte, p.142.

de Economía y Finanzas, tras diez años de la publicación de la LIO. Si bien la transversalización del enfoque de género y la posibilidad de incluir presupuesto en todos los ejes programáticos es importante, ello no reemplaza a la obligación legalmente establecida de crear dicho indicador.

En efecto, la Primera Disposición Complementaria y Transitoria establece que el Ministerio de Economía y Finanzas debe adecuar la actividad referida en la LIO “dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes”. Sin embargo, dicho ministerio sólo informó al MIMP sobre su avance en la materia en el II Informe de Cumplimiento de la LIO, manifestando que reciben la asistencia técnica del Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer para la incorporación del enfoque de género en el presupuesto y diseñar el clasificador funcional programático así como los instrumentos y mecanismos para su operatividad en el ámbito nacional”. Luego de este informe, no brinda información sobre la referida obligación.

La situación se agrava ante la existencia de acciones aisladas, y al insuficiente trabajo coordinado y conjunto entre entes rectores (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y Ministerio de Economía y Finanzas) encargados de capacitar y brindar asistencia técnica para la implementación de lo dispuesto por la LIO.

Pero aún, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicada el 16 de setiembre de 2018, se ha derogado el artículo 47 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que establecía expresamente la obligación de realizar un análisis de género en el presupuesto público como criterio de evaluación de ejecución presupuestal. Esto implica un retroceso en la incorporación de la igualdad de género en los presupuestos del Estado.

La regulación del enfoque de género sin acompañar su implementación con la asignación de recursos presupuestales convierte en imposible su real garantía.

Lo expuesto, sin embargo, no excluye las obligaciones establecidas en la LIO sobre la materia. En ese sentido, todas las normas jurídicas deben procurar contemplar como obligación la incorporación del enfoque de género en todas las fases del ciclo presupuestal⁶³.

El Estado debe considerar la realidad latente de desigualdad de género al formular y asumir una política estatal y el consiguiente compromiso económico-financiero reflejado en diversos instrumentos de gestión pública: planes de desarrollo, asignación e implementación de presupuestos públicos específicos y adecuados, acciones destinadas a reducir las brechas de género, etc. Sólo cuando se incorpore de manera efectiva el enfoque de forma transversal podremos mejorar de forma sustancial el real ejercicio de los derechos de las mujeres.

⁶³ El cual incluye las etapas de planificación, asignación, aprobación, ejecución y evaluación.

CAPÍTULO II

ESTADO DE LA CUESTIÓN A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) entro en vigor a partir de 04 de abril de 2019, para abordar el problema público de la discriminación estructural contra las mujeres, especialmente para hacer frente a la vulneración de derechos fundamentales y superar patrones socioculturales que refuerzan las situaciones de subordinación sobre las mujeres.

Esta PNIG, surge tras los 5 años de vigencia del Plan Nacional de Igualdad de Género, PLANIG 2012-2017⁶⁴, cuyo objetivo principal fue la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas para garantizar la igualdad y la efectiva protección de derechos humanos mujeres y hombres⁶⁵. Para lo cual, dicho plan contó con ocho objetivos estratégicos, tal y como se detalla en el siguiente cuadro:

OBJETIVO	ACCIONES
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.

A partir de estos de los objetivos se elaboraron metas a ser logradas para el año 2017, con la finalidad de afianzar la igualdad entre hombres y mujeres. Debido a la imposibilidad de abordar cada una de ellas, se han seleccionado temas que tienen especial relevancia para efectos lograr la transversalización del enfoque de género (TEG) y la igualdad de oportunidades.

En ese sentido, teniendo los temas seleccionados se han formulado cuadros a partir de la información contenida en los reportes del MIMP que van desde el año 2012-2016⁶⁶. Del análisis de dichos cuadros que detallaremos a lo largo del presente capítulo, se han podido establecer los siguientes resultados:

64 Aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2012-MIMP.

65 Revisado en: https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf.

66 Se debe precisar que el universo de la información de los reportes de cumplimiento emitidos por el MIMP se realiza en base a 30 entidades hasta el año 2013. En el año 2014 el universo se reduce a 29 entidades debido a que la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) desaparece.

PORCENTAJE	RESPONSABILIDAD DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS
79,3%	Cuentan con instancias responsables de la implementación de políticas para la igualdad de género.
55.2%	Asignaron presupuesto para actividades orientadas a la disminución de brechas de género.
58.2%	Incorporaron cursos, programas de formación o capacitación vinculadas al tema de género en sus Programas de Desarrollo de Personas (PDP).
51.7%	A nivel nacional adoptaron el lenguaje inclusivo en sus comunicaciones o documentación oficial.
47.9%	Mujeres en unión utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural.
31.03%	Cuentan con servicio de cuidado diurno.
55.2%	Implementan acciones de prevención de hostigamiento sexual.
24.1%	Implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual.
86.2%	Establecieron cuotas de género en los cargos de toma de decisión, en el ámbito nacional.
39 estrategias de prevención, atención y protección frente a la violencia familiar y sexual en zonas rurales implementadas.	

2.1 Instancias responsables de implementación de políticas para la igualdad de género en el ámbito nacional

El objetivo estratégico 1 del PLANIG 2012-2017, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene como resultado 1.1 que las “entidades públicas a nivel nacional y regional cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas de igualdad de género”. Así, al 2017 se planteó como meta que el 50% de entidades contara con dicha instancia.

El Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG) define como la instancia responsable para la implementación de políticas de igualdad de género “a toda unidad técnico normativa, área, oficina, dirección consejos, comisiones, observaciones o algún espacio o mecanismo funcional que impulse la implementación de políticas de igualdad de género, establecidas mediante Reglamento de Organización y Funciones-ROF, Cuadros de Asignación de personal-CAP, Resoluciones Ministeriales u Ordenanzas regionales o municipales, o cuentan con personal asignado en áreas para implementar políticas de género”⁶⁷.

Un primer punto a tener en consideración es que la transversalización del enfoque de género (TEG) no se contrapone con la necesidad de contar con una instancia a quien se atribuya expresamente la responsabilidad de implementar las políticas de igualdad de género. En realidades como la nuestra, donde aún es incipiente una TEG, resulta indispensable complementarla con una instancia que se encargue de asesorar desde el interior la entidad para el logro de dicha transversalización.

67 “Ficha Técnica del indicador 1.1.1. del SNIG”, de acuerdo al X Informe de Cumplimiento de la LIO, elaborado por el MIMP, p. 70.

Tabla 1. Cantidad de entidades que cuentan con instancias responsables de la implementación de políticas para la igualdad de género

Instancia para transversalizar el enfoque de género	2012 ⁶⁸	2013 ⁶⁹	2014	2015	2016
Con instancia	14 ⁷⁰	17 ⁷¹	18 ⁷²	19 ⁷³	23 ⁷⁴
No cuenta con instancia	12 ⁷⁵	11 ⁷⁶	11 ⁷⁷	10 ⁷⁸	6 ⁷⁹

De acuerdo al reporte del MIMP, al 2016, 23 entidades de un total de 29 habrían implementado una instancia responsable, lo que representa el 79% de entidades supervisadas han cumplido con el resultado. Sin embargo, se trata de un porcentaje mínimo, puesto que no incorpora a los gobiernos regionales, los cuales, de acuerdo al PLANIG, también son entidades responsables de este resultado, no pudiéndose en consecuencia determinar el cumplimiento cuantitativo exacto de esta meta.

De los resultados obtenidos, si bien 12 entidades cuentan con una instancia para implementar políticas de igualdad de género desde el 2012, 6 aún no llegan a tener una instancia de este en el 2016. Asimismo, llama la atención que el MINDEF en el 2015 y el MRE en el 2016 no hayan contado con esta instancia, es más no se conocen las razones de esta situación.

De otro lado, **6 entidades** no cumplieron con establecer entidades encargadas de la implementación de políticas para la igualdad de género, especialmente en sectores claves como son el MEF⁸⁰ y el MINCU⁸¹. Asimismo, preocupa que la AMAG no cuente con un área que busque TEG en todo lo referente a sus funciones, más aun teniendo en cuenta los problemas de falta de especialización y sensibilización en género que enfrentan las y los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público.

Un punto a destacar es que, los informes del MIMP sí detallan cuál es la instancia que demuestra el cumplimiento de esta obligación. Es importante indicar que las instancias que se reportan al MIMP son diversas; es más en algunos casos la entidad reporta tener más de una instancia encargada para la implementación de las políticas para la igualdad de género, como se detallará posteriormente.

68 El año 2012 no responden el CONGRESO, MINCETUR y AMAG.

69 El año 2013, el Ministerio de Economía y Finanzas no responde si cuenta o no con instancia.

70 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, MINSA, INEI, MINEDU, RENIEC, MINDEF.

71 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, MINSA, INEI, MINEDU, RENIEC, MINDEF, ONPE, CONGRESO, MINJUSH y MRE.

72 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, MINSA, INEI, MINEDU, RENIEC, MINDEF, ONPE, CONGRESO, MINJUSH, MRE y PCM.

73 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, MINSA, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINJUSDH, MRE, PCM, MINAM y PJ.

74 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, MINSA, INEI, MINEDU, RENIEC, MINDEF, ONPE, CONGRESO, MINJUSH, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, MINCETUR y CNM.

75 ONPE, MINJUSDH, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE y MINEM.

76 PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, MINCETUR, CNM, CULTURA, PRODUCE, MINEM y AMAG.

77 MINAM, PJ, MVCS, MPFN, MINCETUR, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

78 MINDEF, MVCS, MPFN, MINCETUR, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

79 MRE, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

80 Por ser la TEG en los presupuestos un factor indispensable para el logro de la igualdad de oportunidades.

81 A fin de lograr la interseccionalidad a partir de la simultánea confluencia de los enfoques de género e interculturalidad, en un país multicultural como el nuestro.

Podemos clasificar las instancias en diversos grupos:

a) Instancias dedicadas exclusivamente a la transversalización del enfoque de género.

De este primer grupo podemos precisar algunas experiencias⁸², tales como:

- La del MTC, que desde el 2012 implemento la Comisión Intersectorial del Sector Transporte y Comunicaciones para el cumplimiento de la LIO. Se trata del sector más consolidado pues cuenta con espacio físico adecuado y con 13 personas⁸³ especializadas⁸⁴.
- El MINAM reporto la incorporación de la Comisión sectorial para la transversalización del enfoque de Género, y en el 2016 el MINAGRI creo una Comisión Intersectorial para la implementación del Plan Nacional de oportunidades entre mujeres y hombres del INIA. A pesar que ambas tienen personal especializado carecen de espacio físico adecuado.
- El MININTER que desde el 2012 cuenta con el *Observatorio de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la institución policial y el MININTER*,⁸⁵ sin embargo al 2016 se detalla que solo cuenta con 1 persona especializada y carece de espacio físico adecuado.
- El MINSA reporta de manera continua desde el 2012 al 2016 la Unidad Técnica funcional de Derechos Humanos, equidad de género e interculturalidad en Salud (UTF-DHEGIS) que solo cuenta con 1 persona especializada y carece de espacio físico adecuado.
- La ONPE reporta desde el 2013 al 2016 la existencia del Comité encargado de implementar las políticas de igualdad de género, pero no cuenta con personal especializado a pesar de contar con espacio físico adecuado.
- El JNE que reporta desde el 2016 la incorporación del Comité de Género, el cual cuenta con espacio físico adecuado y 3 personas especializadas.
- El CNM en el año 2016 incorpora el Comité de promoción de políticas de igualdad de género que a pesar de contar con 5 personas especializadas no cuenta con espacio físico adecuado.
- El MPFN implementa la Oficina del PLANING que cuenta con un espacio físico adecuado y 3 personas especializadas.

Tabla 1.1. Entidades que incorporan una instancia que tiene como finalidad transversalizar el enfoque de género en la entidad de forma permanente

2012	2013	2014	2015	2016
MINEDU MTC MINSA MININTER	ONPE MTC MINSA MININTER	ONPE MTC MINSA MININTER	ONPE MTC MINSA MININTER MINAM MINAGRI	ONPE MTC MINSA MININTER MINAM MINAGRI JNE CNM MPFN

⁸² Estas experiencias de los sectores se encuentran en el reporte del 2016 del MIMP.

⁸³ Está conformada por 9 hombres y 4 mujeres.

⁸⁴ Es importante indicar que, en un Taller de Involucrados en que se pudo participar como consultora, realizado el 15 de diciembre de 2017 en el marco del Proceso de Formulación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2018-2022, las representantes del Ministerio de Transportes y Comunicaciones refirieron avances en su trabajo en materia de incorporación del enfoque de género al interior del sector.

⁸⁵ A cargo de la Dirección de Derechos Fundamentales para la Gobernabilidad del Ministerio del Interior.

En suma, respecto a este primer grupo solo el MTC, el JNE, el MINAM y el MPFN cuentan con personal especializado y espacio adecuado. Por su parte la ONPE no cuenta con personal especializado a pesar de contar con espacio. El MINSA, el MININTER, el MINAGRI y el CNM por el contrario cuentan con personal especializado sin embargo no cuentan con espacio adecuado.

b) Instancias especializadas dedicadas a la transversalización temporal del enfoque.

El MINJUSDH ha reportado que, entre el 2013 al 2015 existió la Comisión Sectorial de naturaleza temporal para la transversalización del Enfoque de Género en el sector Justicia y Derechos Humanos. Sin embargo, tal como se refiere en el punto c), el MINJUSDH ha reportado luego una instancia que, entre otros temas, también trabaja sobre Derechos de las Mujeres.

Por su parte el MINEDU⁸⁶ reportó la existencia, del 2013 al 2017, de la Comisión Sectorial para la transversalización de Derechos Humanos, interculturalidad e igualdad de género.

Tabla 1.2. Entidades que incorporan una instancia responsable como parte de sus políticas

2012	2013	2014	2015	2016
-	MINJUSDH MINEDU	MINJUSDH MINEDU	MINJUSDH MINEDU	MINEDU

c) Instancias que ven tema como parte de las políticas de la entidad.

De este tercer grupo relevamos las siguientes experiencias:

Tabla 1.3. Entidades que incorporan el tema como parte de las políticas institucionales

INSTITUCIÓN	INSTANCIA DE TRANSVERSALIZACIÓN
MIMP	Viceministerio de la Mujer con sus tres direcciones (Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación, Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, y Dirección General contra la Violencia de Género). Al ser parte de sus funciones, cuenta con espacio físico y 1862 ⁸⁷ personas especializadas.
DP	Adjuntía para los Derechos de la Mujer.
Congreso de la República	Comisión Ordinaria de la Mujer y Familia, informando también la Mesa de Mujeres Parlamentarias Peruanas.
MTPE	Entre el 2012 al 2016: La Dirección de Promoción de los Derechos Fundamentales de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo como responsable de la implementación de políticas de igualdad de género.

⁸⁶ Si bien en la Tabla N°1 figura que el MINEDU todos los años ha contado con una instancia, en el desagregado se aprecia que solo en el año 2012 reportó a la Comisión Sectorial para la transversalización de Derechos Humanos, interculturalidad e igualdad de género como una instancia especializada y años posteriores se reporta una instancia temporal.

⁸⁷ Este es el número que figura en la p. 74 del X Informe de Cumplimiento de la LIO. Tabla N° 5.

Poder Judicial	Del 2015 al 2016: Programa Nacional de Acceso a la Justicia de personas vulnerables (PJNAJPV). En el 2016, agregó el Programa presupuestal por resultados “Celeridad en procesos judiciales en materia de familia”, y el Programa de implementación de la ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
La PCM	El 2016 reportó el Comité de Seguimiento al PLANING y el Enfoque de Género de la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas 2012-2016.
El JNE⁸⁸	Entre el 2012 al 2016: El Programa Mujer e Inclusión Ciudadana de la Dirección Nacional de Educación, Formación Cívica y Ciudadana (cuenta con espacio físico y 7 profesionales especializados)
MINJUSDH⁸⁹	Una instancia responsable para la transversalización del enfoque de género a nivel intrasectorial ⁹⁰ . Los años 2013, 2014 y 2016: La Dirección General de Derechos Humanos ⁹¹ .

Cabe mencionar como problema que ninguna de las entidades mencionadas anteriormente incorpora el enfoque de género en su interior, situación que resulta preocupante teniendo en consideración que se trata de TEG y sensibilizar al respecto a las y los funcionarios, que, precisamente, deben cumplir con esta obligación en el marco de sus funciones y, con mayor razón, al interior de su propia entidad.

Tabla 1.4. Entidades que incorporan una instancia que cumple con realizar políticas públicas porque es parte de las funciones de la entidad

2012	2013	2014	2015	2016
MTPE MIMP JNE DP	MTPE MIMP JNE DP MINJUSDH CONGRESO	MTPE MIMP JNE DP MINJUSDH CONGRESO	MTPE MIMP JNE DP CONGRESO PJ	MTPE MIMP JNE DP MINJUSDH CONGRESO PCM

d) Instancias que no tienen relación directa con la implementación de políticas para la igualdad de género

Las entidades reportan diferentes instancias que explican su relación con la implementación de políticas que promuevan la igualdad de género, entre ellas tenemos:

- El Congreso de la República, reporta al Departamento de Recursos Humanos como instancia encargada, entre los años 2013 y 2014, señalando que dentro este existe un módulo de la Mujer, el Niño y el Adolescente del Área de Desarrollo y Bienestar del Personal que corresponde al Servicio Parlamentario.

⁸⁸ De acuerdo al X Informe del MIMP.

⁸⁹ La Comisión Sectorial para la Transversalización del enfoque de género en el sector Justicia y Derechos humanos se creó por Resolución Ministerial N° 008-2017-JUS, siendo recién instalada el 28 de agosto de 2018.

⁹⁰ La Comisión Sectorial para la Transversalización del enfoque de género en el sector Justicia y Derechos humanos se creó por Resolución Ministerial N° 008-2017-JUS, siendo recién instalada el 28 de agosto de 2018.

⁹¹ De acuerdo al reporte del 2016, esta instancia se recreó por Resolución Ministerial 0096-2016-MINJUS.

- El INEI, que de manera ininterrumpida a partir del 2012 al 2016, tiene a la Dirección Ejecutiva de Indicadores Sociales de la Dirección Técnica de Demografía e indicadores sociales, al producir los indicadores de género y la ENAHO.
- El RENIEC que desde el año 2012 al 2016 incluye como instancia a la Gerencia de Restitución a la Identidad y Apoyo social a los grupos poblacionales menos favorecidos, debido a que es la instancia encargada de la indocumentación, con especial incidencia en poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Tabla 1.5. Entidades que incorporan instancias que aparentemente no tienen relación con la implementación de políticas para la igualdad de género, pero que justifican el porqué de su inclusión

2012	2013	2014	2015	2016
INEI RENIEC	CONGRESO INEI RENIEC	CONGRESO INEI RENIEC	INEI RENIEC	INEI RENIEC

e) Instancias sin relación con la implementación de políticas para la igualdad de género

Al respecto el MIMP no analiza ni señala las razones de su inclusión, s resultando esto último preocupante. De estos casos podemos señalar:

- El MINDEF, reporta tener una entidad responsable; sin embargo, anualmente entre los años 2012 al 2016 señala instancias diferentes⁹² lo cual demuestra lo que la entidad no tiene claridad de la instancia responsable ni las funciones que le corresponde. Al respecto, también se evidencia la falta de análisis y evaluación del MIMP respecto de la información proporcionada por las entidades responsables.
- El MIDIS, desde el 2012 al 2016 reporta a la Dirección General de Políticas y Estrategias. No obstante, en el 2016 agrega a la Dirección General de Coordinaciones de Presentaciones Sociales (DGCOPS).
- El MINAGRI asigna a la Unidad de Política Sectorial de la Oficina de Planeamiento o Presupuesto desde el 2012 al 2016. A partir del 2015, el MINAGRI añade otra instancia descrita en el primer grupo, la Comisión Intrasectorial para la implementación del Plan Nacional de oportunidades entre mujeres y hombres del INIA (es decir, a aquellas que se encargan exclusivamente de la TEG).

Tabla 1.6. Instancias que no tienen relación con la transversalización y no explican su inserción

2012	2013	2014	2015	2016
MINDEF MRE MIDIS MINAGRI	MINDEF MRE MIDIS MINAGRI	MINDEF MRE MIDIS MINAGRI	MINDEF MRE MIDIS MINAGRI	MINDEF MIDIS MINAGRI

92 En el 2012, la Dirección de personal civil y la Dirección de personal militar. Para el 2013, el Comando del personal del Ejército Peruano, la Dirección General del Personal de la Marina y el Comando Personal de la Fuerza Aérea; mientras que el 2014 la Dirección de personal de las instituciones armadas. En los años 2015 y el 2016 se señalan las mismas instancias del 2013, añadiendo la Dirección General de Política y Estrategia del MINDEF.

Entidades como PCM⁹³ y el MVCS⁹⁴ figuran en determinados años sin las instancias responsables para la implementación de las políticas para la igualdad de género. Las instancias que reportaron pertenecían a sus órganos adscritos.

Esto no ocurre, por ejemplo, con el Instituto Nacional Penitenciario (INP) del MINJUSDH que es incorporado el 2015 y 2016, puesto que, con anterioridad, el MINJUSDH había reportado una instancia responsable de la entidad en general.

El INP cuenta con una Comisión de naturaleza Permanente para la Transversalización del enfoque de género, lo que se revela es que mientras la instancia del Instituto es permanente, la instancia responsable de la transversalización del enfoque de género en el MINJUSDH fue temporal, solo desde el 2014 al 2015⁹⁵.

Ejemplos positivos de avances son el MINAM y el MTC. En el caso del MINAM, en el 2015 se crea la instancia encargada de la transversalización del enfoque de género y para el 2016 se crea el *Comité de género de Senamhi y Comité de género del OEFA*.

En el caso del MTC que tiene una instancia dedicada a la transversalización del enfoque de género desde el 2012, esta implementa la transversalización del enfoque en los principales proyectos.

Así, en el 2016 reportan como instancias *al Comité de género del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional, PROVIAS NACIONAL – MTC y la Comisión de transversalización de género del proyecto especial de la infraestructura del transporte descentralizado, PROVIAS DESCENTRALIZADO*.

Por otro lado, resulta controvertido que, durante el año 2013, no se incluyera a la ANR⁹⁶; a pesar que se estipule que “si bien la ANR informa que no cuenta con una instancia responsable de la implementación de políticas para la igualdad de género, resalta que durante este periodo ha creado el Comité intersectorial Mujer y Políticas Públicas dependiente del Comité Nacional Interuniversitario de educación para el Desarrollo Sostenible, como ente de coordinación de las propuestas de políticas para el avance de la mujer y la equidad de género con representantes de las universidades, de los poderes públicos, empresas privadas y sociedad civil”⁹⁷.

Esto sí encajaría de acuerdo a lo antes analizado, ya que están considerando en el cuadro entidades que han tenido un sector que incluyó el enfoque de género.

93 En los años 2014 y 2015 no contaba con una instancia de todo la PCM, sino solo de DEVIDA. Esta entidad cuenta con la Dirección de Asuntos Técnicos y se explica – en el informe del 2014 – que era la instancia encargada de implementar las políticas de igualdad de género de conformidad con su ROF.

94 En el año 2016, el MVCS es incorporado a pesar que la instancia le pertenece a SENCICO, y se trata del Comité para la implementación de Políticas de igualdad de género con competencia solo en este organismo.

95 Sin embargo, como ya se mencionó líneas arriba, es del caso mencionar que la Comisión Sectorial para la Transversalización del enfoque de género en el sector Justicia y Derechos humanos se creó por Resolución Ministerial N° 008-2017-JUS, siendo recién instalada el 28 de agosto de 2018.

96 Si bien, de acuerdo a lo explicado en las Consideraciones generales no será materia de análisis, se ha incorporado en este grupo debido a que ejemplifica la diversidad en la clasificación de la información.

97 VII Informe MIMP, p. 59.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo ⁹⁸	Política Nacional de la Igualdad de Género ⁹⁹
El objetivo estratégico 1 del PLANIG 2012-2017, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene como resultado 1.1 que las “entidades públicas a nivel nacional y regional cuentan con una instancia responsable para la implementación de las políticas de igualdad de género”. Así, al 2017 se planteó como meta que el 50% de entidades contara con dicha instancia.	Al 2016, 23 entidades de un total de 29 han implementado una instancia responsable de la implementación de políticas para la igualdad de género. Lo que representa el 79% de entidades supervisadas han cumplido con el resultado.	-No se han incorporado los Gobiernos Regionales como entidades que deben contar con una instancia. Esto no permite tener un porcentaje certero de la situación de la meta. -Se ha considerado a las entidades cuando solo uno de sus órganos adscritos contaba con instancia y esta no tenía competencia a nivel de toda la entidad. -No se ha realizado un análisis detallado de la información remitida por cada entidad lo que no ha permitido incorporar entidades que tenían dicha instancia.	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras Institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y Mujeres¹⁰⁰. El lineamiento 5.1 señala que se va a incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios. Para ello, se establece como logro que el 54% de entidades públicas incorporan el enfoque de género en su gestión institucional. La situación futura deseada al 2030 señala que el 100% de ministerios y al menos el 50% de gobiernos regionales incorporan el enfoque de género en su gestión institucional.

2.2. Entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de las brechas de género.

La asignación presupuestaria resulta de trascendental importancia debido a que la eliminación progresiva de las brechas de género producto de la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implica, necesariamente, la asignación de presupuestos con enfoque de género en todo el Estado, es decir, que se tengan en cuenta las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres para poder revertir las brechas identificadas y, de esta manera, lograr el efectivo goce de sus derechos fundamentales. A esto es lo que se denomina presupuestos con enfoque de género.

La LIO establece, que el Ministerio de Economía y Finanzas adecuará la actividad referida en la presente Ley dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes¹⁰¹. No obstante, el mayor avance en

⁹⁸ Los problemas descritos han sido hallados en los reportes del MIMP en los cuales que basa este capítulo.

⁹⁹ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

¹⁰⁰ Las barreras que obstaculizan la igualdad pueden ser revertidas con la transversalización del enfoque de género.

¹⁰¹ Primera Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Ley N°28983 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” de fecha 16 de marzo de 2007.

materia de presupuestos sensibles al género se dio con la entrada en vigencia de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en la cual se estableció de manera expresa en su artículo 47° incisos 4 y 5, la obligación de realizar hacer un análisis de género en el presupuesto público como criterio de evaluación de ejecución presupuestal¹⁰².

Sin embargo, tanto el desconocimiento sobre cómo cumplir esta obligación como la insuficiente voluntad política para el efecto llevan a que, hasta la fecha, hayan sido muy pocos los esfuerzos realizados por el Estado para incorporar el enfoque de género en las políticas públicas y planes institucionales. Esta situación se complica aún más ya que las acciones que se ejecutan para el efecto suelen ser aisladas y no programáticas o continuas, limitando así su efectividad para el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tabla 2. Entidades que asignaron presupuesto para actividades orientadas a la disminución de brechas de género

Asignación presupuestal para actividades orientadas a la disminución de brechas de género	2012 ¹⁰³	2013 ¹⁰⁴	2014	2015	2016 ¹⁰⁵
Con presupuesto	6 ¹⁰⁶	8 ¹⁰⁷	15 ¹⁰⁸	16 ¹⁰⁹	16 ¹¹⁰
Sin presupuesto	19 ¹¹¹	20 ¹¹²	14 ¹¹³	13 ¹¹⁴	12 ¹¹⁵

De la tabla precedente, se aprecia que desde el 2012 al año 2016 han ido en aumento las entidades que presupuestaron al menos una actividad orientada a la disminución de brechas de género.

Al respecto, únicamente el MIMP, el MININTER y la DP hayan presupuesto cuando menos una actividad durante los cinco años, mientras que el JNE, el MTPE y la ONPE lo hayan hecho por un total de cuatro años, y 5 entidades¹¹⁶ más por tres años. La situación se agrava teniendo en cuenta que 7 entidades¹¹⁷ incorporaron presupuesto para la realización de actividades solo por dos años, 5 entidades¹¹⁸ para un año, y 6¹¹⁹ no realizaron esta incorporación presupuestal con enfoque de género en ningún año-presupuesto cero.

102 Mediante Decreto Legislativo N° 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado el 16 de setiembre de 2018, la Ley 28411 fue derogada, generándose un retroceso respecto a la incorporación de la igualdad de género en los presupuestos del Estado. Sin embargo, tratándose de una ley que ha sido emitida fuera del período del balance del cumplimiento de la LIO, su análisis escapa a los alcances del presente trabajo.

103 La AMAG, CONGRESO y MINCETUR no responden. Asimismo, no se tiene información sobre PRODUCE

104 El MEF no responde

105 El CONGRESO no responde

106 MINCETUR, DP, MIMP, MTPE, ONPE y RENIEC.

107 MININTER, DP, MIMP, JNE, CONGRESO, MPFN, MINCETUR y MINEDU

108 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, ONPE, AMAG, MIDIS, MINAM, CONGRESO, MTC, CULTURA, MINSA, MPFN y MINCETUR.

109 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, ONPE, AMAG, MIDIS, MINAM, CONGRESO, MTC, MVCS, PCM, MINAGRI, MINSA e INEI.

110 MININTER, DP, MIMP, JNE, MTPE, ONPE, AMAG, MIDIS, MINAM, MTC, MVCS, PCM, MINAGRI, CULTURA, MINJUSDH y PJ.

111 JNE, MIDIS, MINAM, MTC, MVCS, PCM, MINAGRI, CULTURA, MINSA, MPFN, MINJUSDH, PJ, INEI, MINEDU, MEF, CNM, MINDEF, MINEM y MRE.

112 MTPE, ONPE, AMAG, MIDIS, MINAM, MTC, MVCS, PCM, MINAGRI, CULTURA, MINSA, MINJUSDH, PJ, INEI, RENIEC, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM y MRE.

113 MVCS, PCM, MINAGRI, MINJUSDH, PJ, INEI, MINEDU, RENIEC, MEF, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM y MRE.

114 CULTURA, MPFN, MINCETUR, MINJUSDH, PJ, MINEDU, RENIEC, MEF, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM y MRE.

115 MINSA, MPFN, MINCETUR, INEI, MINEDU, RENIEC, MEF, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM y MRE

116 AMAG, MIDIS, MINAM, CONGRESO y MTC.

117 MVCS, PCM, MINAGRI, MINCU, MINSA, MPFN y MINCETUR.

118 MINJUSDH, PJ, INEI, MINEDU y RENIEC.

119 MEF, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM y MRE.

Sobre lo anterior, no podemos dejar de indicar que el hecho de que se incorpore una sola actividad en un año da lugar a que se considere como algo positivo, pues esto constituye una muestra del retraso que existe en el país respecto al establecimiento de presupuestos con enfoque de género, más aún teniendo en cuenta que los cambios reales para la transformación de estereotipos que perpetúan la discriminación sólo se logran a partir de acciones programáticas.

Un punto importante a mencionar es la dificultad para incorporar este enfoque de género en todo el ciclo presupuestal de la política de igualdad de oportunidades (planeamiento, aprobación, implementación, ejecución, evaluación). Ello resulta grave ya que sólo a partir del análisis de un ciclo presupuestal completo se puede identificar si, por fin, se están realizando o no avances consistentes para lograr la progresiva eliminación de la discriminación que enfrentan las mujeres. No obstante, la información se circunscribe sólo a la fase de asignación presupuestal, la cual no resulta suficiente, pues el tener presupuestada dicha actividad no implica su efectiva ejecución y evaluación, menos aún en el marco de una gestión por resultados.

En cuanto a información más detallada que figura en los reportes, las actividades presupuestadas del MIMP están vinculadas mayoritariamente a combatir la violencia hacia la mujer. De otro lado, algunas entidades no describen actividades que directamente ayuden a disminuir las brechas de género, tal es el caso del MTPE en el 2012, del RENIEC en el 2012 y de la AMAG en el 2016. Otras entidades reportan actividades que tienen incidencia en otros grupos vulnerables como es el caso del MINCETUR en los años 2013 y 2014; y el MINSA en el año 2015.

Cabe mencionar que se ha encontrado casos en que algunas entidades que figuran en el cuadro que no han presupuestado, pero que, sin embargo, se establece que han destinado presupuesto para “la incorporación del enfoque de género en sus estrategias de intervención”. Ejemplo de ello es el Instituto Nacional de Investigación del MINAGRI en el 2012, así como el Ministerio de la Producción que ni siquiera aparece en el 2012. No obstante, en los años siguientes algunas entidades¹²⁰ sí aparecen en el cuadro por similares actividades.

Por otro lado, resulta acertado que el MIMP no incluya en el cuadro a entidades que no indicaron las actividades previstas que tenían relación a disminuir brechas de género, tal es el caso del MIDIS y PJ que en el 2013 “informan que cuentan con presupuesto”; pero sin detallar las actividades previstas en sus documentos de gestión”. Es importante el reporte de actividades como aquella informada por el MINAM, sobre “Género y cambio climático”.

A partir del año 2014 se empiezan a considerar en los reportes actividades que no se encuentran dentro del POI, o actividades que designan presupuesto cero; es por eso que el número aumenta considerablemente. En el 2015 se establece que “se detalla la información de las 16 entidades que han asignado presupuesto para las intervenciones dirigidas a disminuir las brechas de género o para acciones previstas en el Plan

¹²⁰ Este caso es del MPFN que en el año 2013 figura como entidad que incorporó presupuesto en actividades enfocadas a la disminución de brechas de género cuando reporta “acciones dirigidas a realizar una directiva, su reglamento y difundir el lenguaje inclusivo”.

Nacional de Igualdad de Género, ya sea desde su Plan Estratégico Institucional o de su Plan Operativo Institucional u otra planificación institucional que muestre (sic) acciones destinadas a la población objetivo de la entidad o el sector”. Sin embargo, en el año 2016 se aparta las entidades que pusieron presupuesto 0, y solo considera a las que asignaron presupuesto.

Finalmente, cabe incidir en la importancia de toda esta información y de un mayor detalle y análisis sobre este tema por parte del MIMP para los próximos reportes sobre el cumplimiento de la LIO, ya que una política pública sin presupuesto no funciona y revelan una insuficiente voluntad por parte del Estado, contribuyen a que, a pesar de los avances, persistan las brechas de género, la desigualdad de oportunidades y, por tanto, la discriminación contra las mujeres.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ¹²¹
El objetivo estratégico 1 del PLANIG 2012-2017, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene como resultado 1.1 que las “entidades públicas identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución”. Así, al 2017 el 50% de las entidades públicas tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Al 2016, solo 16 entidades han asignado presupuesto para actividades vinculadas a la disminución de brechas de género.	-No se efectúa una evaluación completa del ciclo presupuestal, la información reportada solo se limita a la asignación presupuestaria. -No se evalúa que se trate de intervenciones o acciones programáticas. -No hay un criterio uniforme para considerar que las entidades cuentan o no con actividades presupuestadas orientadas a disminuir las brechas de género	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras Institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y Mujeres¹²². El lineamiento 5.1 incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios. Para ello, se establece como logro que el 54% de entidades públicas incorporan el enfoque de género en su gestión institucional.

2.3. Entidades públicas que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género en sus Planes de Desarrollo de las Personas (PDP).

La capacitación en transversalización del enfoque de género constituye un aspecto fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto para fortalecer las capacidades de las y los funcionarios públicos para el cumplimiento de su obligación de lograr la igualdad real, mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía y alcanzar el logro de los objetivos institucionales¹²³; como también para lograr efectiva TEG al interior de sus propias instituciones.

¹²¹ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

¹²² Las barreras que obstaculizan la igualdad pueden ser revertidas con la transversalización del enfoque de género.

¹²³ Ver VII Reporte de la Defensoría del Pueblo sobre cumplimiento de la LIO entre mujeres y hombres, p.111.

En ese sentido, el Objetivo estratégico 1 del PLANIG, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, se presenta el resultado 1.5 que establece que los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyan competencias para la gestión de políticas de igualdad de género.

Las entidades responsables son la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y las entidades públicas. A su vez se establece como meta que al 2017 el 50% de PDP incluyan competencias para la gestión de políticas de igualdad de género.

Tabla 3. Cantidad de entidades públicas que incorporaron cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género en sus PDP

Sobre cursos, programas de formación o capacitaciones	2013 ¹²⁴	2014 ¹²⁵	2015 ¹²⁶	2016 ¹²⁷
Entidades que incorporan	5 ¹²⁸	9 ¹²⁹	14 ¹³⁰	17 ¹³¹
Entidades que no incorporan	18 ¹³²	19 ¹³³	14 ¹³⁴	10 ¹³⁵

En el 2013 un total de 24 entidades contaban con un PDP aprobado, de las cuales 5 han incorporado cursos, programas de formación o capacitación vinculadas a temas de género. El 2014, se muestra que de 28 entidades que manifestaron haber aprobado un PDP, 9 incorporaron cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género. En el 2015 se mantuvo el número de PDP aprobados incrementando el número de entidades que incorporaron los cursos, programas de formación o capacitaciones a 14. Asimismo, en el 2016 fueron 27 las entidades que aprobaron un PDP, de las cuales 17 incorporaron cursos, programas o capacitaciones vinculadas al tema de género.

Cabe mencionar que si bien el MIMP ha registrado la información de estos cursos, programas y capacitaciones de los PDP de las treinta instituciones a quienes solicita información, no lo ha hecho en relación del resto de actividades que conforme a la normatividad de SERVIR están obligadas a contar con uno. Esta situación se complica cuando determinadas entidades que están obligadas a reportar el cumplimiento de la incorporación del enfoque de género en un PDP de un órgano adscrito. Se recomienda que el MIMP pueda finalmente estandarizar un proceso de aprobación del PDP donde se incorpore el enfoque de género en coordinación con SERVIR.

En los años 2013 y 2014, los Informes del MIMP distinguen entre PDP con contenido de género en el diagnóstico y PDP con contenido de género a través de programas, cursos y capacitaciones; mientras que en el 2015 y 2016, sólo se tiene en cuenta cursos, programas y capacitaciones.

124 No se tiene información sobre el MINAGRI, MINJUSDH, AMAG, MEF, MINDEF y CONGRESO

125 No se tiene información sobre el MINJUSDH.

126 No se tiene información sobre el INEI.

127 No se tiene información sobre el CONGRESO y el MPFN.

128 MIMP, MRE, MINEDU, MPFN y RENIEC.

129 MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINEDU, MVCS, MPFN, CULTURA y PJ.

130 MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MVCS, MPFN, CULTURA, JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, MINJUSDH, PJ y MINCETUR.

131 MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINEDU, MVCS, CULTURA, JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, MINJUSDH, MINCETUR, AMAG, MININTER, PCM y MINAM.

132 MTC, MVCS, CULTURA, JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, PJ, MINCETUR, MININTER, PCM, MINAM, DP, MINSA, INEI, CNM, PRODUCE y MINEM.

133 JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, MINCETUR, AMAG, MININTER, RENIEC, PCM, MINAM, DP, MINSA, INEI, CNM, MEF, PRODUCE, MINEM, MINDEF, CONGRESO.

134 MINEDU, AMAG, MININTER, RENIEC, PCM, MINAM, DP, MINSA, CNM, MEF, PRODUCE, MINEM, MINDEF y CONGRESO

135 PJ, RENIEC, DP, MINSA, INEI, CNM, MEF, PRODUCE, MINEM y MINDEF.

Es esta la razón por la que nuestro análisis se centra en los cuadros del MIMP denominados “Entidades públicas que incorporan criterios de género durante el proceso de diagnóstico del PDP”.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 135° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, reglamento de la Ley N° 30057, Ley SERVIR, los PDP son instrumentos de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, el cual se elabora a partir de diagnósticos de necesidades de capacitación. El PDP es de vigencia anual y se aprueba mediante la resolución del titular de la entidad¹³⁶. En ese sentido, se debe considerar que en cada año no todas las entidades emiten los PDP y de estas, no todas incorporan el tema de género en algún programa, curso o capacitación.

El primer problema que surge del análisis de la información de los informes del MIMP es que no necesariamente existe un PDP por entidad, presentándose falta de uniformidad en la información presentada. Así, por ejemplo, existen algunas entidades que figuran en el cuadro cuando en realidad quienes cuentan con el PDP son sus órganos adscritos. Por otro lado, existen entidades que incorporan acciones de PDP de organismos adscritos o relacionados sin que se especifique el presupuesto asignado por cada PDP, reportándose la cantidad total, como se verá a continuación.

Otro problema a referir es que el hecho de reportar la incorporación de cursos en los PDP no significa que éstos hayan sido efectivamente ejecutados, ello se manifiesta en el hecho de que, en algunos casos, como se detallará, no se asignó un presupuesto específico, o si se asignó, en la explicación de los cuadros de los Informes del MIMP se especifica que las actividades no llegaron a realizarse o no registran presupuesto.

En tercer lugar, los detalles de la información son diversos y no siempre uniformes. En tal sentido, se requiere que el MIMP asuma una metodología de trabajo para no recoger la información proporcionada por los ministerios de forma desordenada, buscando recolectarla y organizarla adecuadamente. Cabe asimismo tener en cuenta que en todos los casos no resulta posible comparar la información, pues la falta de uniformidad de la misma lleva a que, por ejemplo, en algunos supuestos las entidades refieran el número de asistentes al evento y en otros no; a que algunas entidades reporten el presupuesto asignado o ejecutado y otras no, o a que algunas entidades reportan si la actividad fue ejecutada y otras no.

En cuarto lugar, existen reportes del MIMP que detallan que algunas entidades declararon haber realizado cursos y talleres en materia de género a pesar de no incorporarlo en el PDP. Lo expuesto evidencia que aun cuando no existan capacitaciones en el marco de los PDP (como es el caso de la Defensoría del Pueblo) ello no quiere decir que no se lleven a cabo capacitaciones adicionales en el tema. Sin embargo, para efectos de la información solicitada y aprobada por el MIMP se analizarán las actividades que están en el marco del PDP, pues son las que están institucionalizadas y resultan ser obligatorias, reflejando por ende un mayor grado de institucionalización del enfoque de género.

¹³⁶ Información obtenida por el X Informe. En Autoridad Nacional del Servicio Civil. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SER-VIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.

En el 2012, de acuerdo al VI Informe del MIMP, SERVIR no había “realizado un análisis sobre la presencia de la variable género en los contenidos de los PDP”¹³⁷; por lo que no se presentan resultados en ese aspecto. Sin embargo, SERVIR asumió el compromiso de viabilizar el cumplimiento de este indicador, mediante su incorporación en los análisis cualitativos sobre “la definición y alcances del concepto de competencias para la gestión de políticas de igualdad de género”. Este trabajo se llevaría a cabo de forma conjunta con el MIMP. Sin embargo, no se realizó el seguimiento en los posteriores informes sobre si se cumplió con este trabajo en conjunto.

Tabla 3.1. Entidades que registran cumplimiento de 4 años

ENTIDAD	AÑO	CURSOS, CAPACITACIONES, ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
MRE	2013	Capacitación sobre equidad de género y otros temas sociales	NR ¹³⁸
	2014	Charla de capacitación sobre género y violencia, hostigamiento sexual, igualdad de oportunidades y equidad de género	NR
	2015	Talleres: Proceso de transversalización del enfoque de género y Lenguaje Inclusivo. Charlas: Sobre la igualdad de oportunidades y equidad de género; sobre violencia contra la mujer.	NR
	2016	Charla sobre equidad de género e igualdad de oportunidades, Taller sobre lenguaje inclusivo.	7 200
MIMP	2013	Tres cursos con contenido de género: Políticas Públicas y Gerencia Social, Gestión Administrativa, Enfoque de Género y Políticas Públicas y su aplicación a la Violencia basada en Género. Un diplomado en género y Derechos Humanos (108 hrs.)	135 500
	2014	Gestión Administrativa, Gestión Pública, Planeamiento estratégico para la gestión de políticas Públicas. Taller “Roles de la mujer en la sociedad contemporánea”, Jornadas de capacitación “Estudios de masculinidad y metodología para la intervención en hombres que ejercen violencia”, “Optimizando capacidades para una orientación y derivación eficaz”, para profesionales del servicio de promoción a nivel nacional, “Socialización de la estrategia de prevención, atención y protección frente a la violencia familiar y sexual en zona rural”	2 272 876
	2015	Políticas públicas con enfoque de género, Gestión Administrativa e instrumentos de gestión, Prevención y sanción del Hostigamiento sexual, Curso Herramientas para la Formación y Asistencia técnica con Enfoque de Género.	240 000
	2016	En sede central: 5 acciones de capacitación vinculadas al enfoque de género. CONADIS: Curso: “Estrategias Comunicacionales con Enfoque de Género” INABIF: Capacitaciones sobre tema de género.	78 200

137 VI Informe MIMP, p.43.

138 NR en adelante, significa “No registra”.

Los cursos y programas que se crean son diversos. El MIMP y el MRE, son los sectores que reportaron durante los cuatro años haber cumplido con incorporar en sus PDP cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género.

Preocupa que el MIMP haya disminuido el presupuesto desde el 2014 en adelante. Asimismo, se ha identificado que no se ha institucionalizado una actividad en particular en el caso de ninguna de las dos entidades, con excepción de la charla sobre igualdad de oportunidades del MRE, realizada desde el 2014 en adelante. Además, se advierte que la actividad que reporta el MRE en el 2013: “Capacitación sobre equidad de género y otros temas sociales” tiene un nivel de generalidad muy amplio.

Tabla 3.2. Entidades que registran cumplimiento de tres años

ENTIDAD	AÑO	CURSOS, CAPACITACIONES, ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
MTC	2014	Enfoque de género en la gestión pública, prevención del acoso sexual, transversalización de igualdad de género.	0
	2015	Curso enfoque de género en la gestión pública	NR
	2016	Curso enfoque de género en la gestión pública Curso taller no programado. Programas presupuestales con enfoque de género	10 000 ¹³⁹
MINAGRI	2014	Talleres de género e interculturalidad Conciliación entre la vida familiar y laboral (ANA)	10 000
	2015	Inducción en el tema de igualdad de género Conferencia El servidor público, ética y valores en la administración pública Curso: Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y en la Gestión Pública; Conciliación entre la vida familiar y laboral. Capacitación institucional en el tema de género (SESFOR).	NR
	2016	Curso: Enfoque de Derechos y de Igualdad de género en políticas, programas y proyectos. Talleres: Sensibilización sobre la erradicación de estereotipo de género, sensibilización sobre hostigamiento sexual, sensibilización sobre lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial (Sede Central) Taller: Uso de lenguaje inclusivo en documentos oficiales (SENASA)	1 000
MINEDU	2013	Curso introductorio: Transversalización de enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e igualdad de género en la gestión de educación.	8 500
	2014	Curso de transversalización de enfoques de derechos humanos, interculturalidad e igualdad de género	24 500
	2016	Curso de transversalización de enfoques de derechos humanos, interculturalidad e igualdad de género ¹⁴⁰ .	49 000 ¹⁴¹

¹³⁹ “Corresponde al costo de un taller no programado” de acuerdo al X Informe de Cumplimiento de la LIO del MIMP, p. 134

¹⁴⁰ Participaron 42 mujeres y 8 hombres.

¹⁴¹ El monto ejecutado es de 15 000.

MVCS	2014	Dos cursos sobre Igualdad de oportunidades (SEDAPAL). El MVCS realizó los siguientes talleres “El Rol de la Mujer en el Siglo XXI”, “Desafíos de una madre trabajadora del sector público” y “Responsabilidades familiares del padre trabajador”	31 328
	2015	Curso sobre el valor de la equidad en las actitudes y comportamientos entre Hombres y Mujeres Charla: Enfoque de género, Lenguaje Inclusivo, Igualdad de Género y Competencias (SENCICO)	7500 MVCS 2000 SENCICO
	2016	Talleres de enfoque de género y lenguaje inclusivo, Violencia de Género. (Sede Central) Charla y seminario de hostigamiento sexual, Igualdad de Género (COFOPRI)	40 000
MPFN	2013	Seminario taller Internacional sobre Intervención a víctimas de violencia de género y de trata de personas: Análisis comparativo de los modelos peruano-español. Curso multidisciplinario de violencia de género.	NR
	2014	Se dictaron 3 cursos con contenidos de género: Curso multidisciplinario de violencia de género (2), Curso multidisciplinario de violencia de género y Curso taller sobre investigación del delito desde la perspectiva de género.	NR
	2015	Curso multidisciplinario de Lucha Contra la Violencia de Género 5 cursos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres dentro de los programas de formación y capacitación dirigidos al personal de administración de justicia.	NR
CULTURA	2014	Taller de transversalización del enfoque de género ¹⁴² , abordó los temas: Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas como estrategia para la igualdad de género, Lenguaje inclusivo como herramienta de transversalización del enfoque de género.	600
	2015	Cursos Equidad de género, Lenguaje Inclusivo, Conciliación del ambiente laboral y familiar.	3 000
	2016	Charla: Gestión Pública con enfoque intercultural y de género ¹⁴³ .	0

Respecto a las entidades que tienen tres años implementando en sus PDP cursos y programas vinculados al tema de género se puede apreciar la falta de continuidad en las políticas. No obstante, una clara muestra de institucionalidad es el MINEDU, que, en los años 2013, 2014 y 2016 ha incorporado el curso introductorio: Transversalización de enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e igualdad de género en la gestión de educación.

Lo expuesto guarda relación con el nombre de la instancia responsable en el sector que es la “Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género”.

¹⁴² Se realizó con el apoyo del MIMP los días 24 y 26 de setiembre del 2014

¹⁴³ Participaron 190 mujeres

Es importante evidenciar que el monto presupuestado por el MINEDU para el mencionado curso ha ido en aumento, lo que muestra la existencia de voluntad política del sector por incorporar el enfoque de género en la institución. No obstante, llama la atención que, en el año 2016, el MINEDU solicite 49000 y solo ejecute 15000¹⁴⁴. Esta situación demuestra que necesario que el MIMP realice un seguimiento a la ejecución de lo planteado en los PDP de, al menos, las entidades que conforman la Comisión Multisectorial Permanente del PLANIG.

Por otro lado, cabe destacar la continuidad del MTC de incorporar el Curso “Enfoque de género en la gestión pública”¹⁴⁵. No obstante es necesario precisar el curso no registra presupuesto y que la charla sobre enfoque de género reportado en el 2014 por el sector tiene presupuesto cero. Así en la nota 74 del IX Informe establece que el presupuesto designado para el MTC solo corresponde al Curso taller no programado “Programas presupuestales con enfoque de género”. Esta información coincide con la presentada en el VIII Informe, donde se consta de forma literal que “el sector señala que estas actividades no requirieron presupuesto”¹⁴⁶. Lo mismo ocurre con el MPFN que institucionaliza el Curso Multidisciplinario de Violencia de Género e incorpora en su PDP los años 2013, 2014 y 2015; y no registra presupuesto en ningún año.

En algunos casos se incluye información de una entidad adscrita o vinculada al Ministerio o entidad. Ello ocurre con el MVCS y el MINAGRI. En efecto, el MVCS reporta el 2014 -independiente de la incorporación en sus planes como MVCS- información de SEDAPAL, el 2015 añade información sobre SENCICO, y el 2016 añade información de COFOPRI. Esto trae complicaciones en tanto no se especifica, a excepción del caso de SENCICO, el presupuesto asignado para el MVCS y el organismo adscrito respectivamente. Esta situación no permite realizar un comparativo respecto a presupuestos asignados con esta diversidad en la información. Por otro lado, y de la misma manera el MINAGRI añade información de ANA, SESFOR y SENASA el 2014, 2015 y 2016, respectivamente.

Tabla 3.3. Entidades que registran cumplimiento de 2 años

ENTIDAD	AÑO	CURSOS, CAPACITACIONES, ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
JNE	2015	Cursos virtuales. No especifica si fueron de género.	NR
	2016	Capacitación vinculada al tema de género y a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.	0
MTPE	2015	Cursos sobre Equidad de género, lenguaje inclusivo, conciliación del ambiente laboral y familiar.	0
	2016	Dos acciones de capacitación: Equidad de género y lenguaje inclusivo.	0

¹⁴⁴ Es preciso mencionar que el resto de entidades no refiere el monto ejecutado, en ese sentido, sería recomendable que el MIMP incorpore información sobre el monto ejecutado.

¹⁴⁵ Este curso no registra presupuesto.

¹⁴⁶ VIII Informe MIMP, p. 98.

MIDIS	2015	Curso “Enfoque de género”	10 500
	2016	Ejecutaron 7 cursos vinculadas al tema de género en sus PDP Servicio del Estado : - Género y Lenguaje Inclusivo I, Género y Lenguaje Inclusivo (FONCODES) ¹⁴⁷ - Igualdad de género y del Lenguaje inclusivo (Pensión 65). - Hostigamiento sexual y género (Cuna más). - Estrategias comunicacionales con enfoque de género, Estereotipos de género y lenguaje inclusivo (Programa Juntos) ¹⁴⁸ .	0
ONPE	2015	Charla “Relaciones familiares democráticas”	0
	2016	El PDP establece como capacitación prioritaria los cursos transversales, las charlas de sensibilización “Enfoque de género en el sector público” con apoyo del MIMP.	0 ¹⁴⁹
MINCETUR	2015	Charla “Para la transversalización del enfoque de género” Talleres: “Transversalización del enfoque de género” y “Igualdad y no discriminación sobre enfoque de género”	NR
	2016	Capacitación “Prevención y sanción del hostigamiento sexual”. Cursos del Centro de Estudios en Justicia y Derechos Humanos: “La participación de los hombres en la prevención de la violencia de género” y “la igualdad de género y acceso a la justicia”.	0
PJ	2014	Seminario Ley 27942: “Prevención y sanción del hostigamiento sexual”. Seminario Ley 28923 “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”. Taller Prevención y sanción del hostigamiento sexual, Ley 27942. Leyes sobre prevención sanción de la violencia familia. Igualdad de género. Protección, cuidado, violencia familiar y sexual-Bullying. Conferencia “Presencia femenina vs. Esencia de la mujer”. Ciclo de conferencias “Igualdad ante la ley y derechos humanos, hacia una cultura de paz”, “Ley 28983 – Igualdad de oportunidades entre mujeres y mujeres” y “Ley 29290 - Protección frente a la violencia familiar”.	NR
	2015¹⁵⁰	Curso “Ley 27942 de prevención y sanción del hostigamiento sexual”, “Género y Violencia”, “Procesos Ingresados y resueltos en feminicidio”, “Seminario Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual”.	0
MINCETUR	2015	Taller enfoque de género y violencia de género.	2 950
	2016	Capacitación: Igualdad de género y Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual.	5 000

Por otro lado, siete entidades incorporaron cursos, capacitaciones o programas de formación en sus PDP durante dos años. Estas son el JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, MINJUSDH, PJ y MINCETUR. No obstante, preocupa la falta de continuidad de

¹⁴⁷ Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

¹⁴⁸ Programa Juntos Nacional de Apoyo Directo a los más pobres.

¹⁴⁹ De acuerdo a la nota 78 del X reporte “según lo reportado las actividades no se realizaron”

¹⁵⁰ El IX Informe refiere que “Estos cursos, según reporte del PJ se realizaron por las Cortes Superiores de Justicia de Huánuco, Junín, Pasco y del Santa”.

estas actividades, la poca uniformidad en los nombres y la escasa intención por su institucionalización. Otro punto que resulta de especial preocupación es que el JNE reporte como vinculados al tema de género cursos en los que no se especifica si se abordó efectivamente el tema¹⁵¹ tal como se encuentra en el IX Informe.

De este grupo, resalta el caso de la ONPE que reporta la inclusión de cursos vinculados al tema de género en su PDP del 2016, sin embargo estos no fueron ejecutados, por lo que no refleja un efectivo cumplimiento¹⁵². En tal sentido, es necesario que el MIMP busque recibir información que permita evaluar el real cumplimiento de lo establecido en los PDP.

Respecto a estas siete entidades el presupuesto asignado para las actividades en la mayoría de los casos no se informa o es de cero. Las entidades que reportan haber tenido presupuesto cero son las siguientes: JNE en el 2016, MTPE en el 2015 y 2016, MIDIS en el 2016, ONPE en el 2015 y 2016, MINJUSDH en el 2016, PJ en el 2015. Es decir, seis de las siete entidades, alguna vez no han destinado presupuesto a las actividades. MINCETUR fue la única entidad que aumentó presupuesto de 2950 en el año 2015 a 5000 en el 2016.

Tabla 3.4. Entidades que registran cumplimiento de 1 año

ENTIDAD	AÑO	CURSOS, CAPACITACIONES, ACCIONES	PRESUPUESTO ASIGNADO
AMAG	2016	Capacitaciones: “La capacitación judicial y los temas de género”, “Desarrollo de habilidades interpersonales entre Mujeres y Varones”	25 000
MININTER	2016	“Argumentación jurídica y redacción de documentos normativos” y “Charla sobre tema de igualdad de género”	12 500 ¹⁵³
RENIEC	2013	Taller de capacitación para el personal encarado del Registro de Actas de Nacimiento y Trámite de DNI de Lima, donde se abordó el enfoque de género.	NR
PCM	2016	“Sensibilización sobre paternidad responsable”, “transversalización del enfoque de género” (Sede Central) “Formulación del Lineamientos para la Transversalización del enfoque de género” “Brechas de género” (Devida)	0
MINAM	2016	Igualdad de género y ley de prevención del Hostigamiento sexual	10 000

Las entidades que destinaron cursos y programas en su PDP, aunque sea un año son: AMAG, MININTER, RENIEC, PCM y MINAM. Preocupa que, en el caso de RENIEC el cumplimiento solo se haya efectuado el año 2013, fecha desde la cual sus reportes son negativos.

El resto de entidades reportan el cumplimiento en el 2016, lo que lleva a pensar que se encontraban en proceso de incorporación de temas de género. Destaca que MINAM, AMAG y MININTER hayan presupuestado una cantidad para ejecutar lo planteado.

¹⁵¹ Corresponde al reporte emitido por el JNE en el IX Informe, p.87, se establece explícitamente que el JNE reporte “Cursos virtuales. No se especifica si fueron de género” (el resaltado es nuestro).

¹⁵² En el X Informe.

¹⁵³ De acuerdo a la nota 75 del X Informe: “el monto ejecutado fue 11 970”.

Por otra parte, respecto a los temas abordados estos son variados, no dando lugar a mayor evaluación comparativa debido a que solo han sido realizados por un año.

Finalmente, respecto a los presupuestos asignados por las entidades que figuran en las tablas, resulta relevante referir que, que oscila entre 2 272 876 del MIMP¹⁵⁴ en el 2014 a 0 por diversas entidades, lo que evidencia la necesidad de establecer una forma de supervisión a las entidades para que cumplan con su obligación de asignar y ejecutar presupuestos con enfoque de género para llevar a cabo la TEG.

Preocupa también que, durante cinco años, las siguientes entidades no han asignado cursos, programas o capacitaciones en su PDP desde el 2013: DP, MINSA, INEI, CNM, MEF, PRODUCE, MINEM, MINDEF, CONGRESO.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ¹⁵⁵
El objetivo estratégico 1 del PLANIG 2012-2017, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene como resultado 1.5 que los Planes de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) incluyen competencias para la gestión de políticas de igualdad de género”.	Al 2016, solo 17 entidades públicas han incorporado cursos, programas de formación o capacitación vinculadas al tema de género en sus Planes de Desarrollo de las Personas (PDP).	-Falta de uniformidad en la información y de especificidad en los reportes presentados por las entidades. -No se efectúa una evaluación completa del ciclo presupuestal, solo se limita a la asignación. -No hay un criterio uniforme para considerar a las entidades¹⁵⁶. -Falta de coordinación interinstitucional con la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y Mujeres¹⁵⁷. El lineamiento 5.4 sobre desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

2.4. Entidades públicas del nivel nacional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial

El objetivo 2 del PLANIG plantea fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género y tiene como resultado que las entidades públicas adopten lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. La meta al 2017 fue que el 100% de entidades públicas del nivel nacional y regional adopten lenguaje inclusivo.

En ese sentido, se puede ver el progreso de las entidades respecto a la creación de normas, así como la identificación de esfuerzos por parte del MIMP para sensibilizar en el uso del lenguaje inclusivo.

¹⁵⁴ En su calidad de ente rector.

¹⁵⁵ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

¹⁵⁶ Algunos años se consideran entidades cuando solamente unos de sus órganos adscritos tienen en cursos programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género en sus Planes de Desarrollo de las Personas (PDP) y en otros años no.

¹⁵⁷ Las barreras que obstaculizan la igualdad pueden ser revertidas con la transversalización del enfoque de género.

Por ejemplo, en el 2013, se menciona que “desde la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP, se realizó la actualización de los lineamientos para la promoción y utilización del uso del lenguaje inclusivo en el MIMP y se elaboró la Guía para el uso inclusivo¹⁵⁸. Si no me nombras no existo, documento que fue validado con 22 entidades públicas”¹⁵⁹.

Tabla 4. Entidades públicas que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial

ENTIDAD	AÑO	NOMBRE DE LA NORMA	AÑO INFORME MIMP
MINSA	2006	Resolución Ministerial 188-2006/MINSA denominada “Incorporan y promueven uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones que emitan los órganos del Ministerio de Salud”	2012
MININTER	2007	Resolución Ministerial 080-2007-IN/DP que dispone el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial.	2012
MINAGRI	2008	Resolución Ministerial 877-2008-AG que aprueba el uso del lenguaje inclusivo en el MINAGRI.	2012
MIMP	2009	Resolución Ministerial 014-2015-MIMP que aprueba la Directiva General 002-2015-MIMP, “Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables” Resolución Ministerial 015-2015-MIMP que aprueba la Guía para el uso inclusivo: Si no me nombras, no existo. Antes: Resolución Ministerial 052-2009, denominada “Lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los órganos y programas nacionales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social”	2012
DP	2011	Resolución Administrativa 048-2011/DP-PAD que aprueba el documento “Lineamientos para la elaboración de Informes Defensoriales de la Defensoría del Pueblo”. El acápite 4.3. literal j) prevé el lenguaje inclusivo.	2012
ONPE	2012	Directiva 01-OGC/COM denominada “Incorporación del Enfoque de Género y de Interculturalidad en los Instrumentos de Comunicación Institucional. El párrafo 8.3 dispone el uso del lenguaje inclusivo”.	2012
INEI	2013	Resolución Jefatural 227-2013-INEI que aprueba los “Lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el MINAGRI”	2013
MPFN	2013	Directiva General 1042-2013-MP-FN-GG sobre “Normas para la incorporación y Promoción del Uso del Lenguaje inclusivo en el Ministerio Público”	2013
PCM	2013	No corresponde incorporar la normativa que refirió PCM, pues es de DEVIDA.	2014

¹⁵⁸ El contenido del documento muestra los conceptos usados en el lenguaje inclusivo, la diferencia entre género y género gramatical, las propuestas para abandonar el sexismo lingüístico y social en la redacción y el lenguaje oral, las propuestas de representación inclusiva de mujeres y hombres, las estrategias para afrontar las críticas al uso del lenguaje inclusivo y ejemplos de redacción de documentos oficiales.

¹⁵⁹ MINCUL, MINAGRI, MINEDU, MRE, MTPE, PRODUCE, MIDIS, MINDEF, MINCETUR, MEF, MEM, MININTER, MINSA, MVCS, MINJUSDH, MTC, CNM, BCR, RENIEC, TC, MPFN, y DP.

RENIEC	2014	Resolución Secretarial 40-2014/SGEN/RENIEC que aprueba la Directiva DI-219-SGEN/003 Documentos escritos, Cuarta Versión. El acápite 5.3 del Capítulo V: Disposiciones Generales, promueve la utilización del lenguaje inclusivo.	2014
MVCS	2014	Resolución Ministerial 458-2014-VIVIENDA que dispone el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial.	2014
MINAM	2014	Resolución de Secretaría General 032-2016-MINAM, que aprueba el Manual de Estilo del Ministerio del Ambiente, donde se ha incluido expresamente que se haga uso del Lenguaje Inclusivo en todas las comunicaciones.	2014
		Resolución de Secretaría General 032-2014-MINAM que aprueba la Directiva 004-2014-MINAM/SG, denominada “Disposiciones para la formulación de documentos de uso frecuente en el Ministerio del Ambiente”.	2014
MINEDU	2015	Resolución de Secretaría General 188-2015-MINEDU, que aprueba la Directiva 001-2015-MINEDU/DM-OGECOP denominada “Disposiciones para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Educación”.	2015
MIDIS	2015	Resolución de Secretaría General 020-2015-MIDIS/SG que aprueba el Manual Interno de Documentos de la Sede Central Manual 001-2015-MIDIS/SG	2016
CULTURA	2015	Resolución de Secretaría General 148-2015-SG/MC que aprueba la Directiva 017-2015-SG/MC, “Lineamientos para el uso del Sistema Integrado de Trámite Documentario en el Ministerio de Cultura”. El párrafo 5.3 de este documento promueve la utilización del lenguaje inclusivo en la expresión verbal y la redacción escrita de todo tipo de comunicaciones y documentos del sector.	2018
EI JNE, MTPE, MINDEF, CONGRESO, MINJUSDH, MRE, MTC, PJ, MINCETUR, CNM, MEF, PRODUCE, MINEM, AMAG son las entidades supervisadas que aún no incorporan normativa sobre el uso del lenguaje inclusivo.			

Se puede evidenciar que de un total de 29 entidades¹⁶⁰, 14 no incorporan lenguaje inclusivo. Si bien no se conoce el contenido de las normas referidas, algunas entidades han precisado cuál es el artículo que tiene relación con la incorporación del lenguaje inclusivo.

Asimismo, la única entidad que renovó su normativa debido al cambio de nombre del ministerio es el MIMP, quien en el 2009 se regía por la Resolución Ministerial 052-2009, denominada “Lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documentos, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los órganos y programas nacionales del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social”, y a partir del 2015 se rige por dos normas: Directiva General 002-2015-MIMP, “Lineamientos para la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en el Ministerio de la mujer y Poblaciones Vulnerables”¹⁶¹; y Guía para el uso inclusivo: Si no me nombras, no existo¹⁶².

¹⁶⁰ No se incluye en el análisis a la ANR debido a que solo existió en el 2012 y 2013.

¹⁶¹ Aprobado mediante Resolución Ministerial 014-2015-MIMP.

¹⁶² Aprobado mediante Resolución Ministerial 015-2015-MIMP.

Es importante indicar que la PCM informó que se había aprobado una Resolución de Presidencia Ejecutiva 169-2013-DV-PE, que aprueba los Lineamientos sobre la promoción y utilización del lenguaje inclusivo en las expresiones verbales, simbólicas y redacción de todo tipo de documento, textos oficiales y dispositivos legales emitidos por los diversos órganos de DEVIDA¹⁶³.

En tal sentido, preocupa que el MIMP no haya realizado el filtro respecto a la real cobertura de la norma. Cabe precisar que en este caso la PCM no cita alguna directiva o norma adicional. La situación se agrava más cuando analizamos algunas entidades no fueron incorporadas en el cuadro de cumplimiento en el año 2016. Por ejemplo, en el caso del 2016 no se incorpora al MEF a pesar de tener el documento “Manual Técnico: uso e incorporación del lenguaje inclusivo en el Centro Corporativo FONAFE” sin referir las razones por las cuales no se incluyó el documento¹⁶⁴.

Ante ello, nuevamente reiteramos la importancia de la igualdad en la calificación de la información para que el MIMP pueda procesarla de forma más homogénea, incluyendo o excluyendo a las entidades bajo criterios uniformes, e indicando los casos y las razones por las que ello no resulta posible. En algunos reportes se incluye información respecto al uso del lenguaje inclusivo a pesar de no haberlo incorporado como norma. Así, en el 2014 el MIMP refiere que “el MEF, MIDIS, PJ, MINEDU, CNM, AMAG y MRE” informan que, a pesar de no contar con norma de lenguaje inclusivo, hacen uso de este en sus comunicaciones y documentación oficial”. De la misma manera, en el 2015 informa que “8 entidades refieren que hacen uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones o documentación oficial o han realizado alguna capacitación o una propuesta al respecto: MIDIS, MRE, MINCETUR, MTC, PJ, CNM, JNE y CONGRESO”¹⁶⁵.

Es importante mencionar que el propio MIMP reconoce en el 2016 que la PCM como entidad aún no incorpora el lenguaje inclusivo en su normativa a nivel general, y sin embargo -como se ha referido líneas arriba- lo incorporó en el cuadro como que hubiera cumplido con esta obligación de la LIO y del PLANIG -cuando en realidad se trataba de DEVIDA-, lo cual resulta incongruente.

Cabe precisar que el MINJUSDH que en el 2018 aprobó su “Directiva sobre el uso del lenguaje inclusivo en el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos”¹⁶⁶ que establece de forma adicional un proceso de evaluación trimestral sobre el cumplimiento de la directiva y un estudio técnico anual sobre la incorporación del lenguaje inclusivo en la entidad.

Finalmente señalar que el reporte del MIMP, desde el 2014, incorpora una pregunta a los ministerios que consiste en si la entidad usa el lenguaje inclusivo. De acuerdo al informe X del 2016 todas las entidades que tienen normativa han incorporado el lenguaje inclusivo en la práctica, a excepción del MINSA quien no respondió la pregunta¹⁶⁷.

163 VIII, IX, y X informe MIMP incluyen esta norma como única norma del PCM.

164 X Informe, p. 141.

165 IX Informe MIMP, p. 97.

166 Aprobado mediante Resolución Viceministerial N° 015-2018-JUS/VMDHAJ de fecha 21 de diciembre de 2018.

167 X Informe MIMP, p. 140.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ¹⁶⁸
El objetivo estratégico 2 del PLANIG 2012-2017, sobre fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género; tiene como resultado 2.2 que las entidades públicas adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial. Así, al 2017 el 100% de entidades públicas del nivel nacional y regional adoptan el lenguaje inclusivo.	Al 2016, solo 15 entidades públicas han incorporado el lenguaje inclusivo.	-No hay un criterio uniforme para considerar a las entidades que usan el lenguaje inclusivo ¹⁶⁹ . -Se debe evaluar de manera detallada los informes de las entidades que no tienen ninguna normativa al respecto pero que señalan haber incorporado el uso del lenguaje inclusivo.	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras Institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y Mujeres. El lineamiento 5.4 Desarrollo de capacidades y competencias en gestión pública con enfoque de género para servidores/as públicos/as.

2.5 Proporción de mujeres en unión que utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural

El artículo 6 inciso i) de la LIO reconoce como lineamiento de los tres niveles de gobierno garantizar la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, y el objetivo estratégico 4 del PLANIG plantea mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres. En ese sentido éste establece como resultado 4.3 que los establecimientos de salud garanticen la provisión de anticonceptivos modernos para hombres y mujeres, especialmente en zonas rurales. Así, la meta planteada al 2017, fue que se incremente el uso de métodos anticonceptivos modernos en el área rural al 70% de mujeres, meta que, como resulta evidente la tabla 5, no se ha cumplido.

La información señalada por el MIMP en sus reportes anuales está referida a “la cantidad de mujeres en unión que actualmente emplea algún método moderno de planificación familiar. Los métodos modernos son aquellos capaces de evitar un embarazo y son altamente efectivos cuando se usan de manera adecuada”¹⁷⁰.

Tabla 5: Mujeres en unión que utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Urbana						
Métodos modernos	51.1	51.8	51.3	52.2	53.3	54.3
Métodos tradicionales	24.3	23.7	22.7	22.4	21.3	21.9
No usa	24.6	24.5	26	25.4	25.4	23.8
Rural						
Métodos modernos	44.1	44.7	46.2	46.8	47.6	47.9
Métodos tradicionales	30.1	29.9	27.9	28	26.5	27.6
No usa	25.8	25.4	25.9	25.2	25.9	24.5

¹⁶⁸ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al Planig 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

¹⁶⁹ En algunos años se consideran entidades cuando solamente uno de sus órganos adscritos tienen en directiva sobre lenguaje inclusivo.

¹⁷⁰ VI Informe MIMP, p. 71.

Se debe advertir que al referirse exclusivamente a las personas que “en unión” utilizan métodos anticonceptivos modernos en el área rural deja de lado a las personas que no se encuentran en relación de convivencia o matrimonio. Lo expuesto preocupa ya que no sólo limita el alcance de las políticas públicas en favor de todas las personas, sino que podría responder -de manera consciente o inconsciente- a estereotipos que limitan su uso únicamente a las personas en unión, terminología esta última que, además, resulta poco clara..

Respecto a los resultados obtenidos, del total de mujeres, el porcentaje que aumentó en uso de métodos *anticonceptivos modernos* es de 3.2%, el porcentaje de disminución del uso *métodos tradicionales* en total es de 2.4%, el porcentaje que disminuyó el *no uso de anticonceptivos* en general fue de 0.8%. Si tomamos en cuenta solo el área rural el uso de métodos anticonceptivos modernos aumentó en 4.8%, mientras que el *uso de métodos tradicionales* disminuyó en 4.5% y el *no uso* disminuyó en 1.3%.

El porcentaje de mujeres que usan anticonceptivos modernos al 2016 es de 54.3 %, tornándose en un 47.9% (6.4% menos) cuando se trata del porcentaje de mujeres rurales que usan anticonceptivos modernos; ello demuestra que se debe continuar trabajando por un enfoque intercultural, territorial y étnico de difusión de la educación sexual integral. Lo expuesto resulta de especial relevancia teniendo en cuenta que, de acuerdo a la encuesta ENDES del 2017, el porcentaje de mujeres rurales que usan métodos anticonceptivos modernos es de 47.8%, es decir 0.1% menos que el año anterior¹⁷¹.

Ahora bien, dentro del detalle de la información presentada se muestra la relación del no uso de anticonceptivos con la residencia, la educación de la madre y el quintil de bienestar.

Tabla 5.1. Proporción de mujeres en unión que usan actualmente algún método moderno de planificación familiar, según característica seleccionada 2013-2016

Característica seleccionada	2013	2014	2015	2016	2017 ¹⁷²
Dominio de residencia					
Costa	56	56.9	57.2	58.4	-
Lima Metropolitana	57.3	56.9	58.9	60.7	59.3
Resto de costa	54.6	56.9	55.3	55.7	57.1
Sierra	43.9	44.4	46.7	46.4	47
Sierra urbana	44.8	46	49.5	47.9	-
Sierra rural	43.1	42.9	43.9	45	-
Selva	49.8	50.2	50.9	53.6	52.8
Selva urbana	51.7	52	50.9	56.1	-
Selva rural	47.5	48.1	50.9	50	-

171 Revisado en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1525/index.html.

172 Información obtenida de la ENDES 2017.

Educación de la madre					
Sin nivel / primaria	45	45	46.4	45.8	-
Secundaria	54.4	55.6	55.4	58.1	-
Superior	53.8	54.4	56.9	56.2	-
Quintil de bienestar					
Quintil inferior	42.5	43.7	45.7	45.3	46.2
Segundo quintil	51.5	52.1	51.8	55.1	55.3
Quintil intermedio	52.4	54.5	55.1	55.5	56.9
Cuarto quintil	55.1	54.3	55.5	58.1	58.7
Quintil superior	55.6	56.4	58.9	57.4	55.7

Por otro lado, se ha encontrado que el IX Reporte del MIMP indica lo siguiente: “De acuerdo a cifras preliminares del INEI del 2015 la proporción de mujeres en unión que usa actualmente algún método moderno de planificación familiar que viven en el área rural es de 50% que representa un porcentaje mayor en 3.2 puntos porcentuales al del periodo anterior (46.8)”. Sin embargo, en el informe X se detalla que ese no fue el porcentaje, lo que evidencia un inexacto manejo de cifras.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ¹⁷³
El objetivo estratégico 4 del PLANIG 2012-2017, sobre mejorar la salud de las mujeres y garantizar sus derechos sexuales y reproductivos, tiene como resultado 4.3 que los establecimientos de salud garantizan la provisión de métodos anticonceptivos modernos para hombres y mujeres especialmente en áreas rurales. Así, al 2017 se incrementa el uso de métodos anticonceptivos modernos en el área rural a 70% en mujeres	Al 2016, solo un 47.9% de mujeres en el área rural usan anticonceptivos modernos	Los reportes del MIMP solo hacen referencia a mujeres unidas (casadas o convivientes) lo cual invisibiliza a las mujeres que no estén bajo esta situación limitando su acceso a este tipo de métodos anticonceptivos.	Objetivo Prioritario N°2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva El lineamiento 2.1 es mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres mediante el servicio 2.1.3 de provisión, a nivel nacional, de métodos de planificación familiar, oportuna, con pertinencia cultural y de calidad. Al respecto, el logro esperado es que el 84.90% de mujeres usen métodos anticonceptivos.

2.6. Entidades públicas que cuentan con algún servicio de cuidado diurno

Los sistemas de cuidado contribuyen a erradicar la sobrecarga de las mujeres, conjuntamente con el establecimiento de condiciones igualitarias para su participación en la vida laboral, por lo que resulta necesario que se establezcan en las instituciones públicas a nivel nacional y en los tres niveles de gobierno. Asimismo, más que hablar de entidades que implementan guarderías, tendría que analizarse cuáles son los cuidados que brindan o a quiénes beneficia este servicio en la entidad a fin de poder

¹⁷³ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al Planig 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

conocer con precisión si es que efectivamente se está beneficiando a todo tipo de servidor/a público/a, más aun teniendo en cuenta que deberían acceder a él tanto trabajadoras mujeres como hombres, en el marco de las responsabilidades familiares compartidas y cambio de patrones de género.

Es importante mencionar que, en el año 2012 la pregunta planteada a las entidades fue ¿Se garantizan los derechos por maternidad y paternidad? a la que éstas solo contestaron afirmativamente, razón por la cual, dada la vaguedad de su planteamiento, no ha sido incorporada en el cuadro. De otro lado, el VI Informe del MIMP (correspondiente a información del año 2012) monitoreó las licencias por paternidad en dos indicadores: 1) porcentaje de instituciones públicas que han otorgado la licencia por paternidad a sus trabajadores, y 2) número de instituciones que desarrollan acciones de promoción de la licencia por paternidad a sus trabajadores.

Tabla 6. Cantidad de entidades públicas que cuentan con servicios de cuidado diurno

Sobre cursos, programas de formación o capacitaciones	2013 ¹⁷⁴	2014 ¹⁷⁵	2015	2016
Entidades que incorporan	5 ¹⁷⁶	9 ¹⁷⁷	14 ¹⁷⁸	17 ¹⁷⁹
Entidades que no incorporan	18 ¹⁸⁰	19 ¹⁸¹	14 ¹⁸²	10 ¹⁸³

Cabe precisar que el número de entidades que cumplieron con implementar al menos un servicio de guardería en cada año es 11, 10, 10 y 9, respectivamente; por lo que es posible notar que el cumplimiento ha ido disminuyendo. El MINDEF reportó contar con un servicio de cuidado diurno el 2013 y 2014, el MTPE señaló contar con un servicio de cuidado diurno el 2013 y, finalmente, el INEI reportó contar con un servicio de cuidado diurno solo el 2015. Lo anterior demuestra la falta de institucionalidad de las políticas, así como a la falta o insuficiencia de recursos para implementar una guardería en la institución.

Por otro lado, también se analiza información respecto a los lactarios implementados en los locales, a partir de una pregunta respecto a si la institución cuenta con “al menos un” lactario. En algunos casos se presenta información de entidades que refieren también si sus organismos adscritos cuentan con un lactario. Sin embargo, los reportes no hacen seguimiento sobre la cobertura y calidad del servicio.

Desde el año 2013, se informa que el 100% de entidades han implementado un lactario¹⁸⁴, lo que es referido por el MIMP como un logro. Es en ese año que también

174 El MEF no responde si cuenta o no con servicios de cuidado diurno.

175 No se incluye en el análisis a la ANR debido a que solo existió en el 2012 y 2013.

176 MININTER, MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINSA, PJ, MVCS, MPFN, MINDEF y MTPE.

177 MININTER, MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINSA, PJ, MVCS, MPFN y MINDEF.

178 MININTER, MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINSA, PJ, MVCS, MPFN e INEI.

179 MININTER, MIMP, MRE, MTC, MINAGRI, MINSA, PJ, MVCS y MPFN.

180 INEI, MIDIS, DP, JNE, MINEDU, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINJUSDH, PCM, MINAM, MINCETUR, CNM, CULTURA, PRODUCE, MINEM, AMAG y ANR.

181 MTPE, INEI, MIDIS, DP, JNE, MINEDU, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINJUSDH, PCM, MINAM, MINCETUR, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

182 MINDEF, MTPE, MIDIS, DP, JNE, MINEDU, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINJUSDH, PCM, MINAM, MINCETUR, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

183 MINDEF, MTPE, INEI, MIDIS, DP, JNE, MINEDU, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINJUSDH, PCM, MINAM, MINCETUR, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM y AMAG.

184 VII Informe MIMP, p. 158.

se plantean el reto de supervisar con mayor detalle este cumplimiento manifestando que “el funcionamiento de dichos espacios será supervisado durante el año 2014 en coordinación con la Dirección General de Familia y Comunidad del MIMP”. Sin embargo este mismo reto vuelve a ser planteado por el ente rector en el informe del 2015¹⁸⁵, sin justificar por qué no se implementó el año anterior, como había sido programado.

Es importante mencionar que en el 2015 se señalaba el total de lactarios implementados, pero sin mencionar de qué entidades se trataba. Asimismo, el alcance del análisis de este mismo año ya no sólo comprende a las entidades del Estado sino también a las empresas privadas, informándose que “en el año 2015 ha habido 316 lactarios implementados en las entidades públicas y 465 lactarios implementados en las entidades privadas”. Se establece además que los lactarios han beneficiado a 2953 mujeres en entidades públicas y 6248 en entidades privadas.

En el 2016, se reporta la implementación de 1124 lactarios, de los cuales 326 son de entidades públicas y 798 de entidades privadas, siendo el número de mujeres beneficiadas en lactarios públicos de 2 625 y 1 053 en privadas¹⁸⁶. En este año resulta relevante que el número de beneficiarias ha sido considerado en función a “las usuarias del periodo enero-noviembre del 2016”.

Entre los programas de cuidado reportados para la población en general, el 2014 se establece que el MIMP ofrece el servicio JUGUEMOS¹⁸⁷ mediante el cual se promueve la implementación de espacios de juego comunitarios dirigidos a niñas, niños y adolescentes de 3 a 14 años de edad. “Este servicio se ejecuta desde los gobiernos locales, quienes tienen a su cargo la implementación de JUGUEMOS en sus localidades”, incidiendo en lugares de población en situación de vulnerabilidad.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ¹⁸⁸
Si bien no hay un ítem específico sobre la implementación de servicios de cuidado. Se puede encuadrar en el objetivo estratégico 1 del PLANIG 2012-2017, sobre promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno, tiene como resultado 1.1 que las “entidades públicas identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución”.	Al 2016, solo 9 entidades públicas cuentan con servicios de cuidado diurno. No obstante, las 30 entidades supervisadas cuentan con lactario.	- No hay seguimiento respecto a la cobertura y calidad de los servicios de cuidado. - No se identifica claramente que entidades son las que han implementado servicios de cuidado. - Falta de uniformidad en la metodología lo que dificulta el seguimiento de la implementación de los servicios de cuidado.	Objetivo Prioritario N°4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres. El lineamiento 4.1 sobre implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia mediante el servicio 4.1.1 de cuidado para personas en situación de dependencia, fiable, de calidad y con enfoque de género. La situación futura deseada al 2030 es que se contará con el Sistema de cuidado, el cual habrá contribuido a reducir la carga de trabajo no remunerado que pesa sobre las mujeres en materia de cuidado.
Así, al 2017 el 50% de las entidades públicas tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.			

185 VIII Informe MIMP, p. 186.

186 X Informe MIMP, p. 199.

187 VIII Informe MIMP, p. 184.

188 Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al Planig 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

2.7. Entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual laboral constituye una grave manifestación de discriminación y violencia de género. Sin embargo, a pesar de más de diez años de vigencia de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, al interior de las propias entidades del Estado se carece de mecanismos de prevención, así como de procedimientos de denuncia. Es más, son muy pocos los casos de denuncia, entre otras razones por la persistencia de estereotipos que responsabilizan a las mujeres, sumada a la falta de pruebas (al no realizarse sin testigos) que lleva a que la mayoría de los casos sean archivados¹⁸⁹.

Para este análisis no se contempla las normas emitidas e implementadas para combatir el hostigamiento sexual en las entidades estatales, sino solo las acciones¹⁹⁰, ello debido a que en los reportes del MIMP encontramos data mayor y más uniforme respecto a esta última.

Tabla 7. Cantidad de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual

Sobre la implementan acciones de prevención del hostigamientos sexual	2012 ¹⁹¹	2013 ¹⁹²	2014	2015	2016
Con acciones implementadas	11 ¹⁹³	13 ¹⁹⁴	19 ¹⁹⁵	17 ¹⁹⁶	16 ¹⁹⁷
Sin acciones implementadas	15 ¹⁹⁸	13 ¹⁹⁹	10 ²⁰⁰	12 ²⁰¹	13 ²⁰²

Es importante tener en consideración que, a excepción de la AMAG, todas las entidades supervisadas han implementado como mínimo en un año alguna acción para combatir el hostigamiento sexual.

Respecto al tipo de acciones que reportan las entidades, resulta referencial lo estipulado en el VII Informe para determinar lo que el MIMP considera por acciones de prevención: “Asimismo, el MPFN señaló como acción de prevención del hostigamiento sexual la constitución del Comité de ética como competente para llevar a cabo la investigación en los casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, esta acción no está entre las medidas de prevención y difusión²⁰³, por lo que no está considerada en el cuadro de actividades de prevención del hostigamiento sexual pero sí de normas²⁰⁴”.

189 Ver al respecto Defensoría del Pueblo. Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. Supervisión a ministerios, gobiernos regionales y Poder Judicial. Serie Informe de Adjuntía - Informe N° 007 - 2018- DP/ADM, pp.55-57.

190 De acuerdo al artículo 64 del Decreto Supremo 10-2003-MINDES se consideran acciones: comunicación de la políticas y sanción del hostigamiento sexual, campañas de detección y prevención del hostigamiento sexual, difundir el procedimiento de denuncia y sanción de estos actos, talleres de capacitación y módulos itinerantes de sensibilización y la coordinación con entidades para la adopción de acciones afirmativas.

191 El CONGRESO, MINSA y AMAG no responden.

192 El MPFN, MEF y MIDEF no responden.

193 MININTER, MINAM, PJ, MIMP, MPFN, MTC, INEI, MEF, CNM, RENIEC y MINDEF.

194 MININTER, MINAM, PJ, MIMP, MINEDU, MINJUSDH, DP, MTC, INEI, MINAGRI, CNM, CONGRESO Y MINEM.

195 MININTER, MINAM, PJ, MIMP, MINEDU, MINJUSDH, MPFN, DP, MRE, PCM, MIDIS, MTC, MINAGRI, MVCS, MEF, RENIEC, ONPE, CONGRESO Y CULTURA.

196 MININTER, MINAM, PJ, MIMP, MINEDU, MINJUSDH, MPFN, DP, MRE, PCM, MIDIS, MVCS, JNE, MINDEF, MTPE, MINSA Y PRODUCE.

197 MININTER, MINAM, PJ, MINEDU, MINJUSDH, MPFN, MRE, PCM, MIDIS, INEI, MINAGRI, MVCS, MEF, JNE, ONPE Y MINCETUR.

198 MINEDU, MINJUSDH, DP, MRE, PCM, MIDIS, MINAGRI, MVCS, JNE, ONPE, MTPE, MINCETUR, CULTURA, PRODUCE Y MINEM.

199 MRE, PCM, MIDIS, MVCS, JNE, RENIEC, ONPE, MTPE, MINSA, MINCETUR, CULTURA, PRODUCE Y AMAG.

200 INEI, JNE, CNM, MINDEF, MTPE, MINSA, MINCETUR, PRODUCE, MINEM Y AMAG.

201 MTC, INEI, MINAGRI, MEF, CNM, RENIEC, ONPE, CONGRESO, MINCETUR, CULTURA, MINEM Y AMAG.

202 MIMP, DP, MTC, CNM, RENIEC, MINDEF, CONGRESO, MTPE, MINSA, CULTURA, PRODUCE, MINEM Y AMAG.

203 Artículo 64 del Decreto Supremo 010-2003-MIMDES.

204 VII Informe MIMP, p. 161-162.

En relación a las acciones reportadas al MIMP por las entidades del Estado, como se verá a continuación las acciones son variadas, preocupando que en su totalidad no sean programáticas y en algunos casos imprecisas. La imprecisión de la información se puede notar en las acciones que no reportan lugar de ejecución o público a quienes benefician, lo que permitiría tener una idea de la cobertura. Además, preocupa que, en algunos casos, no se hayan incorporado acciones, y que más bien se haya referido como acción la publicación o elaboración de una norma.

Tabla 7.1. Entidades que registran cumplimiento de 5 años

ENTIDAD	AÑO	ACTIVIDADES
MININTER	2012	Se realizó el seminario “Cambio de actitud. Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Ley 27942” en la Escuela Técnica Superior PNP de Charcani Arequipa y se logró capacitar a 168 alumnos.
	2013	(4) Campañas, talleres de capacitación y difusión sobre el tema
	2014	(4) • 2 Seminarios contra la violencia hacia la mujer y hostigamiento sexual, en el Hospital PNP Augusto B. Leguía y en el Complejo Policial Juan Benites Luna. • Taller Prevención del hostigamiento sexual realizado por la Dirección Ejecutiva de Personal de la PNP. • Difusión de la Directiva Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en los órganos policiales y no policiales del Ministerio del Interior en el marco del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.
	2015	(2) • Charla de Prevención y sanción del hostigamiento sexual, para difusión de la Directiva Sectorial contra el hostigamiento sexual, sensibilizando a 27 servidores civiles y policiales sobre esta forma de violencia contra la mujer. • Difusión y distribución de dípticos informativos sobre prevención y hostigamiento sexual en el Ministerio del Interior, con el propósito de abordar la prevención pero también la detención de sus manifestaciones, así como los procedimientos generales a seguir en caso de presentarse denuncias²⁰⁵.
	2016	(3) • 11 talleres de inducción dirigidos al personal ingresante con inclusión del tema, participaron 117 hombres y 107 mujeres. • 10 charlas con temas como “desarrollar un ambiente laboral libre de acoso”, “prevención del hostigamiento sexual”, “configuración del hostigamiento sexual”, “evitar hostigamiento sexual”, “implementación de las normas y políticas en la Prevención del Hostigamiento Sexual 2016”, Talleres sobre “denuncia, investigación y sanción del hostigamiento sexual”, “Manifestación del hostigamiento sexual”, “Hostigamiento sexual ambiental” y Seminario “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento sexual y su reglamento²⁰⁶”. • 2 cursos de capacitación sobre el proceso disciplinario en la PNP²⁰⁷.
MINAM	2012	Se hizo pública la directiva de procedimientos para la prevención y sanción del Hostigamiento sexual en el MINAM a través de los murales que existen en la institución.
	2013	Difusión del procedimiento para denunciar y sancionar el hostigamiento sexual en espacios visibles de la institución.
	2014	Charla sobre el hostigamiento sexual en el marco de la semana de actividades por el día internacional de la mujer

205 Se reporta 220 servidores informados.

206 5 276 fueron las personas beneficiadas.

207 51 personas capacitadas (22 mujeres y 29 hombres).

	2015	Difusión de la norma de prevención y sanción frente al hostigamiento sexual a los/as funcionarios/as del sector.
	2016	(3) • Difusión en periódicos murales de la Directiva 001-2012-MINAM “Procedimiento para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Ministerio del Ambiente” para alertar sobre los procedimientos y sanción a fin de prevenirlo. (Sede central) • 2 Talleres sobre el Código de Ética y Ley del Servicio Civil, en los cuales se toca el tema del hostigamiento sexual. (SENARP) • Implementación del canal de integridad con el objetivo de dar a conocer el espacio para reportar conductas no éticas contempladas en el Reglamento y el Código de ética, entre ellas, el hostigamiento sexual. (SENACE).
PJ	2012	Capacitación a trabajadores/as del Poder Judicial a nivel nacional. ²⁰⁸
	2013	(7) Difusión por medios virtuales, presenciales, correo institucional, conferencias, ppt, afiches y banners.
	2014	(19) Difusión por medio de afiches, correos electrónicos, talleres, videos, conferencias, ferias y encuestas anónimas.
	2015	Acciones de información sobre hostigamiento sexual a través de un spot, un banner, correos electrónicos, afiches, eventos, y ferias informativas.
	2016	(4) • Correos masivos a los 33 administradores de las Cortes Superiores de Justicia de la República, remitiendo la Ley contra el Hostigamiento Sexual. • Spot publicitario a través del Canal Justicia TV- Canal 551 en Movistar y Canal 55 en Claro. • Banner contra el Hostigamiento sexual Ley 27942 • Difusión de Directiva 003-2009-CE-PJ, Prevención y Sanción contra los actos de Hostigamiento, Chantaje y/o acoso sexual en el Poder Judicial.

Todos los años reportados, el MININTER, MINAM y PJ han implementado acciones para combatir el hostigamiento sexual. Respecto a las tres entidades, ninguna realiza actividades programáticas sino aisladas. Ahora bien, el MININTER tiene informes completos en los años 2012 y 2014, indicando el nombre de la acción y el lugar de ejecución, lo cual da cuenta de la cobertura que tuvo el servicio. Así, durante esos años las actividades fueron seminarios o charlas dirigidas a una parte de su personal²⁰⁹. El año 2015 también se detalló una de las dos actividades reportadas, cual fue la de difusión en la sede central del Ministerio del Interior.

Resulta general la información reportada en 2016 porque solo se enumeran las actividades realizadas, pero no se indica el lugar del desarrollo. Incidimos en la importancia del lugar debido a que las acciones de prevención no deben ceñirse a charlas en la entidad central, más aún cuando se trata del MININTER, cuya cobertura es a nivel nacional y cumple una función de atención directa a mujeres víctimas de violencia, tal como se viene reportando por la ENDES desde años atrás²¹⁰.

En el caso del MINAM, el reporte de todos los años resulta general, limitándose a la difusión de información en espacios visibles y ejecución de talleres, sin considerar el lugar de ejecución. En particular resulta importante la implementación del Canal de Integridad del SENACE en el 2016, porque se trata de una acción continua. No obstante, no se trata de un canal de denuncias especialmente para hostigamiento sexual.

208 561 hombres y 680 mujeres beneficiados con la capacitación.

209 Escuela Técnica Superior PNP de Arequipa, Hospital PNP Augusto B Leguía, Complejo Policial Juan Benites Luna, Dirección Ejecutiva Personal de la PNP, órganos policiales y no policiales del Ministerio del Interior

210 De acuerdo a información del ENDES 2017, la concurrencia de las mujeres a la comisaría representó el 77.5%. INEI (2017) Encuesta Demográfica y de Salud Familiar. Capítulo 12: Violencia contra las mujeres, niñas y niños, p. 290.

Por su parte, el PJ reporta acciones de difusión a nivel general en todos los años. El único año que indica el lugar de ejecución de la acción es el 2016, donde informa que ha remitido correos masivos a las y los 33 administradores de las Cortes Superiores de Justicia de la República, remitiendo la Ley contra el Hostigamiento Sexual. En el caso del PJ resulta fundamental la difusión de este tipo de información. Sin embargo, ello no resulta suficiente, debiendo las acciones contra el hostigamiento sexual ser de carácter programático y planeadas en virtud a la diversidad de su personal, tanto administrativo como de dirección.

Tabla 7.2. Entidades que registran cumplimiento de 4 años

ENTIDAD	AÑO	ACTIVIDADES
MIMP	2012	Dos charlas de inducción dirigidas a funcionarios/as, personal CAS y practicantes sobre la existencia de una política de prevención y sanción por la toma de conciencia en los patrones socioculturales.
	2013	(7) Conferencias informativas sobre prevención e información sobre el hostigamiento sexual en el proceso de inducción al personal del MIMP.
	2014	(4) Charlas informativas sobre prevención del hostigamiento sexual en el proceso de inducción del MIMP.
	2015	Curso sobre prevención del hostigamiento sexual con la participación de 60 personas.
MINEDU	2013	(4) • Difusión de la directiva sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual. • Acciones de sensibilización para la denuncia de casos de hostigamiento sexual (afiches y tríptico institucional). • Capacitaciones a las y los especialistas en regiones, “coordinadoras/es de asistencia de soporte pedagógico intercultural” (CASPI). • Taller de capacitación interna de especialistas de la DIGEIBIR para sensibilizar acerca de la problemática de hostigamiento sexual.
	2014	Difusión de Cartillas informativas de prevención del hostigamiento sexual.
	2015	Entrega de la Cartilla sobre el Código de ética de la Función Pública, al personal con las prohibiciones establecidas, tal como ejercer presión, amenazas o acoso sexual.
	2016	Entrega de Cartilla del código de ética a 2013 personas contratadas. También se promovió la firma de la declaración jurada en la cual se manifiesta conocer dicho código.
MINJUSDH	2013	Charla sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual.
	2014	Charla sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual
	2015	(2) Charlas denominadas “Prevención y sanción del hostigamiento sexual”, dirigida al personal de la institución, participando 60 profesionales.
	2016	(2) Charlas: “Prevención y sanción del hostigamiento sexual” y “Sensibilización sobre prevención y sanción del hostigamiento”

MPFN	2012	Difusión de la normativa a través de la página web del Ministerio Público.
	2014	Difusión de la normativa vigente del Manual de procedimientos sobre prevención y sanción de los actos de hostigamiento sexual en el Ministerio Público a través de la web institucional.
	2015	Difusión de la página web de la normativa institucional, titulada “Manual de Procedimientos sobre Prevención y Sanción de los actos de Hostigamiento sexual en el Ministerio Público”.
	2016	(2) Cursos sobre el régimen disciplinario sancionador para conocer la Ley 27942.

De otro lado, las entidades que realizaron durante cuatro años actividades implementadas de prevención del hostigamiento sexual son: MIMP, MINEDU, MINJUSDH, MPFN. En el caso del MIMP resulta preocupante que no brinde información sobre este punto en su último reporte del año 2016, situación que se agrava teniendo en cuenta que se trata del ente rector en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres -en especial del derecho a una vida libre de violencia- y que por ende solicita la información a las demás entidades el Estado, es más, no justifica su inacción en este tema.

Respecto a las acciones de prevención, resulta crucial que se involucre no solo del MIMP sino de todas las entidades, lo que implica realizar actividades como charlas de inducción al personal en materia de hostigamiento sexual, institucionalizando la estrategia para todos las y los trabajadores, independientemente el cargo que asuman. Esta acción se implementa en el MIMP en los años 2012, 2013 y 2014. Durante el 2015 se da sólo un curso general sobre prevención del hostigamiento sexual, lo que consideramos un retroceso en el marco de una actividad programática.

Por su parte, el MINEDU reporta realizar una acción reiterada durante el 2014, 2015 y 2016, que consiste en entregar cartillas informativas con contenido sobre la prevención del hostigamiento sexual. Esta cartilla también incorpora otros temas, ya que se trata del resumen de su Código de Ética. Si bien no se estipula a qué tipo de personal se le entrega, en el 2016 se manifiesta que se trata de “2013 personas contratadas”. Asimismo, debemos recordar que la elaboración de las cartillas debe coincidir con la lengua y cultura de las y los funcionarios públicos que se incorporan a la institución. Por otro lado, una acción que se añade en el 2016 para reforzar la lectura de dicha cartilla es la firma de una declaración jurada sobre el conocimiento del Código de Ética.

El MINJUSDH ha realizado, desde el 2013, una charla por año sobre el hostigamiento sexual; sin embargo, no se reporta el lugar de ejecución ni las personas beneficiadas, salvo el 2015 en el que se reportó un total de 60 funcionarios y funcionarias beneficiados/as. De lo expuesto se desprende que el personal en su totalidad no se encuentra capacitado en estos temas.

En cuanto a la FNMP, ésta reporta la difusión desde su página web de la normativa relacionada a combatir el hostigamiento sexual como acción implementada para la prevención, salvo en el 2016 que incorpora dos cursos, aunque sin referir el lugar de ejecución ni el número de beneficiarios/as.

Preocupa que no se continúe reportando en el año 2016 la estrategia de difusión vía internet del “Manual de Procedimientos sobre Prevención y Sanción de los actos de Hostigamiento sexual en el Ministerio Público”, ya que este es un medio por el cual todo el personal podría acceder al mismo. Sobre el particular, consideramos que -aunque insuficiente per se- es una estrategia que no requiere presupuesto se debería incorporar en todas las entidades la difusión del Manual sobre hostigamiento sexual desde la página web.

Tabla 7.3. Entidades que registran cumplimiento de 3 años

ENTIDAD	AÑO	ACTIVIDADES
DP	2013	• Tríptico contra el acoso sexual “Tienes derecho a trabajar o estudiar en un ambiente saludable, armonioso y a recibir un trato respetuoso” • Presentación en San Martín “El hostigamiento sexual. Marco normativo para su prevención y sanción”.
	2014	• Difusión del tríptico contra el acoso sexual “Tienes derecho a trabajar o estudiar en un ambiente saludable, armonioso y a recibir un trato respetuoso” • Cursos- taller ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en el quehacer defensorial?
	2015	• 9 charlas de inducción para el personal ingresante, en las que han participado 18 hombres y 32 mujeres en la sede principal de la DP. • Elaboración de un afiche en la Oficina Defensorial de Lima.
MRE	2014	• Diseño e implementación de un registro electrónico para registrar las denuncias y sanciones por hostigamiento sexual. • Propuesta de directiva referente a la prevención del hostigamiento sexual en el trabajo (se encuentra en proceso de aprobación) • Charla informativa sobre el hostigamiento sexual en el trabajo como una forma de violencia de género dirigida al personal de la institución. • Entrega de la cartilla amigable impresa a todos los participantes de la charla realizada por el día internacional de la no violencia contra la mujer. • Difusión virtual de la Guía para reconocer si eres víctima de hostigamiento sexual y saber cómo debes actuar.
	2015	• Difusión de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento el Decreto Supremo 010-2003-MIMDES • Difusión de las cartillas contra el hostigamiento sexual.
	2016	• Difusión de afiche contra el hostigamiento sexual en el trabajo. Los afiches fueron publicados en puntos estratégicos: reloj marcador, entrada del piso tres donde se encuentra la Oficina General de Recursos Humanos, entrada del comedor institucional entre otros.
PCM	2014	• Charla dirigida al personal sobre la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y Afiches de difusión de la normativa sobre prevención del hostigamiento sexual. (DINI) • Charla de sensibilización sobre acoso y hostigamiento sexual y sus procedimientos. (INDECI) • Difusión de la directiva sobre prevención del hostigamiento sexual en el intranet. (OSIPTEL)
	2015	• Grupo de trabajo para el fomento de la ética en el CENEPRED, que vela por el cumplimiento del artículo 8, inciso 5 de las funciones de ética en la función pública. (CENEPRED) • Taller sobre prevención del hostigamiento sexual. (DEVIDA) • Charla dirigida al personal sobre Ley 27942; y afiches de difusión de la normativa sobre prevención del hostigamiento sexual. (DINI) • Charla de Sensibilización sobre acoso y hostigamiento sexual, y sus procedimientos. (INDECI) • Difusión en intranet del IRTP de la normativa sobre prevención del hostigamiento sexual; y Difusión por intranet del material elaborado por el MTPE. (IRTP)

	2016	• Charla de Inducción al personal CAS y DL 728. (Despacho Presidencial) • Tres charlas para socializar la ley para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. (DEVIDA) • Publicación en el Portal Institucional de la ley 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual. (DINI) • Difusión del procedimiento PI-36 Queja por hostigamiento sexual a través de la intranet. (OSINERGMIN) • Comunicado por el Día Internacional de la No Violencia de la Mujer. (OSIPTEL)
MIDIS	2014	Difusión de información sobre el hostigamiento sexual.
	2015	Capacitación sobre la violencia, igualdad de género y hostigamiento
	2016	Dos capacitaciones sobre prevención del hostigamiento sexual en Programa Nacional Cuna Más y Programa Nacional de Asistencia Solidaria Pensión 65
MTC	2012	El MTC en el 2012 ha realizado “Taller Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, con duración de dos horas, impartiendo la normativa de acuerdo a la Directiva 006-2007-MTC/01 “Procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones”. Al evento asistieron 137 personas, de las cuales 82 fueron mujeres y 55 varones. Se contó ponente a la Dra. Lucy Huaylinos Ore, del equipo de la Dirección de Violencia de Género del MIMP.
	2013	Charla sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual.
	2014	Charla de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
INEI	2012	Difusión de la normativa a través de la página web del INEI.
	2013	Difusión de la normativa a través del intranet institucional.
	2016	Difusión por correo electrónico de la Directiva 001-2011 INEI “Lineamientos para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el INEI”.
MINAGRI	2013	Capacitación a técnicas/os y profesionales en la ley.
	2014	Evento de difusión institucional en el instituto nacional de Innovación Agraria INIA y el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.
	2016	• Programa de Compensaciones para la Competitividad difundió la Ley 27942 y su reglamento, así como la Directiva a todo el personal. • Dos charlas de inducción en la Sede Central MINAGRI, en enero y marzo de 2016, sobre prevención y sanción del hostigamiento sexual. • INIA realizó 4 charlas sobre hostigamiento sexual en agosto de 2016: Sede central, EEA Baños del Inca Cajamarca, EEA Santa Ana Junín.
MVCS	2014	• Charlas sobre el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) en las acciones de inducción de nuevo personal que incorpora la prevención y sanción del hostigamiento sexual. (Sedapal) • Difusión, vía memorándum múltiple de la guía amigable para identificar el hostigamiento sexual. (MVCS) • Publicación y entrega del RIT en la página web. (SENCICO).
	2015	Difusión de la Directiva que regula el procedimiento contra el Hostigamiento Sexual en el Trabajo, así como del Reglamento Interno de Trabajo – Cap. XIV sobre el Procedimiento de Investigación y Sanción del Hostigamiento o Acoso Sexual en la página web institucional y se entregó un ejemplar a cada trabajador/a.
	2016	• Difusión del Reglamento Interno de Trabajo. (SBN) • Envío de correo electrónico previniendo el Hostigamiento Sexual y el acoso. No es no. (OTASS) • Taller de prevención de hostigamiento sexual laboral. (Sede central). • Comunicación de la aprobación de la Directiva Medidas de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y educativo. (SENCICO) • Difusión de la creación de la cuenta de correo electrónico denunciasrrhh@sedapal.com.pe (SEDAPAL)

	2016	En el periodo 2016 se ha aprobado el Reglamento interno de trabajo donde, en su capítulo XIV se incorpora el Procedimiento de Investigación del Hostigamiento o Acoso Sexual. (FMV)
MEF	2012	Difusión vía correo electrónico a todo el personal de la Directiva Norma y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas.
	2014	- Difusión de afiches con información sobre hostigamiento sexual, en paneles y periódicos murales. - Difusión de la Guía amigable para identificar y prevenir el hostigamiento sexual. - Difusión de la directiva 002-2012-EF/43.01 Normas y procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la intranet de la institución.
	2016	- Taller de Inducción para dar a conocer las normas internas del Reglamento Interno de Trabajo de la ONP. (ONP) - Actualización del Reglamento Interno de Trabajo a fin de establecer un procedimiento para la prevención del hostigamiento sexual. (FONAFE) - Dispone la publicación en el portal institucional de la Resolución de Intendencia Nacional de Recursos Humanos 175-2016-8ª0000, que regula el procedimiento para la Prevención y sanción del Hostigamiento Sexual en SUNAT. (SUNAT)

Las entidades que cumplieron con reportar durante tres años acciones implementadas de prevención del hostigamiento sexual son la DP, MRE, PCM, MIDIS, MTC, INEI, MINAGRI, MVCS, MEF. En el caso de la DP, en el reporte sobre Hostigamiento sexual se señala a la difusión del tríptico sobre hostigamiento durante el 2013 y 2014, charlas y un afiche.

Respecto al MRE, se evidencia un retroceso en sus acciones. El 2014 esta entidad reporta haber diseñado e implementado un registro electrónico para las denuncias y sanciones por hostigamiento sexual, una charla informativa sobre el hostigamiento dirigido al personal de la institución y la difusión de la “Guía para reconocer si se es víctima de violencia y cómo actuar al respecto”. Existe una acción reportada que no tiene vinculación efectiva con la prevención del hostigamiento por su imprecisión, que es la “Entrega de la cartilla amigable impresa a todos los participantes de la charla realizada por el día de la no violencia contra la mujer”. El 2016 solo se reporta el pegado de afiches en lugares estratégicos de la institución central.

En el caso de la PCM, como ocurre en anteriores cuadros, su reporte se limita a informar acciones de sus órganos adscritos. Solo en el 2016 se reporta una actividad denominada “Charla de Inducción al personal CAS y DL 728” en el Despacho Presidencial que no tiene relación directa con la prevención del hostigamiento sexual. El resto de actividades reportadas consiste en acciones de DINI (2014, 2015, 2016), INDECI (2014, 2015), OSIPTEL (2014, 2016), CENEPRED (2015), DEVIDA (2014, 2015), IRTTP (2015) y OSINERGMIN (2016). Asimismo, las acciones son charlas sin precisar el público exacto, difusión a través de afiches e intranet. No existe relación directa con lo reportado por la PCM sobre el CENEPRED en el 2015 (Grupo de trabajo para el fomento de la ética) y OSIPTEL en el 2016 (comunicado por el Día Internacional de la No violencia de la Mujer).

Similar situación ocurre en el caso del MINAGRI, quien en el 2014 y 2016 reporta actividades del INIA y del Programa de Compensaciones para la Competitividad. No obstante, sí reporta actividades del MINAGRI como institución en los años 2013 y 2016 vinculadas a charlas sobre la ley de hostigamiento sexual.

El MVCS señala actividades propias de la entidad en general en los reportes de los años 2014, 2015 y 2016 vinculadas a difusión vía memorándum, página web y ejemplares. Resulta importante destacar la iniciativa de creación de un correo para denuncias en el 2016. Estas acciones sin embargo no son programáticas. Además, incluyó en su reporte a Sedapal (2014, 2016), SENCICO (2014, 2016), SBN (2016), FMV (2016) y OTASS (2016) vinculadas a charlas y difusión vía web y correos. Por otra parte, el MEF reporta actividades propias en los años 2012 y 2014, referidas a difusión mediante correos, afiches e intranet; posterior a ello reporta en el 2016, actividades de ONP, FONAFE, y SUNAT.

El MIDIS presenta acciones orientadas a charlas durante los años 2014, 2015 y 2016. No se puede determinar el impacto de sus acciones por la generalidad de su reporte. Lo mismo ocurre con el MTC y el INEI. En el caso del MTC, el reporte consiste en charlas; sin embargo, resulta preocupante que solo se reporten acciones los años 2012, 2013 y 2014. En el caso del INEI las acciones son difusión mediante correos e intranet durante los años 2012, 2013 y 2016.

Tabla 7.4. Entidades que registran cumplimiento de 2 años

ENTIDAD	AÑO	ACTIVIDADES
JNE	2015	Comunicado de prensa para la prevención de acciones de hostigamiento sexual. Difusión del reglamento interno de Trabajo del JNE, aprobado por la Resolución 076-2014-P-JNE.
	2016	Comunicado de prensa cómo actuar ante el acoso sexual en el marco de la Ley 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Difusión del Reglamento Interno de Trabajo del JNE.
CNM	2012	Difusión de la Directiva 007-2012-P-CNM vía web y a través de la publicación en los murales de la institución.
	2013	Difusión a través de intranet de la directiva 007-2012-P-CNM Normas y procedimientos para prevenir, formular quejas y aplicar sanciones en casos de hostigamiento sexual en el Consejo Nacional de la Magistratura.
RENIEC	2012	Difundió el rechazo a los actos de hostigamiento sexual colocando mensajes en lugares visibles de las sedes administrativas y operativas afiches con la finalidad de prevenir los actos de hostigamiento.
	2014	Charla sobre hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
MINDEF	2012	En las instituciones armadas han realizado academias de prevención, en materia de hostigamiento sexual en el ambiente institucional interno.
	2015	(4) Refiere que implementó acciones para la prevención del hostigamiento sexual a cargo de la Dirección de bienestar.
ONPE	2014	Charla sobre prevención del hostigamiento sexual en el centro de labores.
	2016	Aprobación de la directiva de prevención y sanción ante el hostigamiento sexual.
CONGRESO	2013	(2) G.F. de Bienestar Social del área de desarrollo y Bienestar de Personal del Departamento de Recursos Humanos (Charla de Hostigamiento sexual). Mesa de Mujeres Parlamentarias Peruanas (Referencia: Memorándum 398-2013-2014 que se adjunta en indicadores anteriores).
	2014	Charla sobre procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.

Dentro de las entidades que reportan durante dos años acciones implementadas de prevención del hostigamiento sexual es preciso mencionar que, en su mayoría, se trata de acciones no recientes. Estas entidades son: JNE, CNM, RENIEC, MINDEF, ONPE y CONGRESO.

En el caso del CNM (2012 y 2013), RENIEC (2012 y 2014) se reportan acciones de difusión y charlas. El MINDEF informa que implementó acciones, pero sin señalar de qué tipo. Por ejemplo, en el 2015 señala que “implementó acciones para la prevenir el hostigamiento sexual a cargo de la Dirección de Bienestar”.

En cuanto a la ONPE, reporta en el 2014 haber realizado una charla sin distinguir el público y el lugar de ejecución. A su vez se debe precisar que el 2016 no reporta una acción, sino la aprobación de la Directiva de prevención y sanción ante el hostigamiento sexual. En tal sentido, dado que en sus reportes el MIMP reporta la aprobación de normativa en otro apartado, el ente rector no debió considerar esta como acción implementada.

Adicionalmente, si bien el IX Informe no incluye a la ONPE como organismo que implementa acciones de prevención ante el hostigamiento sexual, reporta que cuenta con “una Secretaría Técnica de Administración de procesos Disciplinarios con alcance para atender y resolver cualquier tipo de circunstancia asociada a las personas que prestan servicios en la institución, permitiendo una versatilidad en la defensa de los y las trabajadores y trabajadoras, desde aspectos laborales hasta los personales y/o familiares de ser el caso”²¹¹.

Similar situación sucede con lo reportado por el CONGRESO el año 2013, ya que incorpora la “Mesa de mujeres parlamentarias peruanas” habiendo contemplado esta acción como “instancia encargada para la transversalización del enfoque de género” desde el 2013 al 2016. Por su parte, el JNE es la única entidad de este grupo que empieza a realizar acciones a partir de 2015 y 2016 (dos últimos reportes), las que refieren las mismas acciones: comunicado de prensa y difusión del reglamento interno.

Tabla 7.5. Entidades que registran cumplimiento de 1 año

ENTIDAD	AÑO	ACTIVIDADES
MTPE	2015	Videoconferencia promoción de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral, organizada por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, dirigida a 39 funcionarios/as y servidores/as de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo-DRTPE. Entre los temas expuestos fue sobre hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
MINSA	2015	Taller de inducción en referencia al marco conceptual y normativo sobre la transversalización de los enfoques mencionados y a la prevención del hostigamiento sexual, laboral, dirigido al personal nombrado, CAS y SERUMS.
MINCETUR	2016	Capacitación para la prevención del hostigamiento sexual realizada en la sede central, la cual incluyó los siguientes temas: 1 Antecedentes de la ley 27942, conceptos básicos, cómo identificar un caso de hostigamiento sexual, procedimiento de queja de hostigamiento sexual y proceso de investigación y sanción en el régimen laboral pública. Participaron 21 mujeres y 4 hombres.
CULTURA	2014	Publicación y difusión de la Guía amigable para identificar y prevenir el hostigamiento sexual por el intranet del Ministerio de Cultura.

211 IX Informe, p. 193.

PRODUCE	2015	(12) Talleres de prevención del hostigamiento sexual en la institución realizados el 25 de abril con 31 participantes, el 14 de febrero con 64 participantes, el 18 de marzo con 19 participantes, el 14 de abril con 27 participantes, el 22 de mayo con 19 participantes, el 16 de junio con 25 participantes, el 4 de julio con 67 participantes, el 16 de agosto con 24 participantes, el 22 de setiembre con 32 participantes, el 8 de octubre con 54 participantes, el 19 de noviembre con 22 participantes, el 15 de diciembre con 37 participantes.
MINEM	2013	Difusión de la directiva sobre hostigamiento sexual a todo el personal

Las entidades que reportan solo una acción son MTPE, MINSA, MINCETUR, CULTURA, PRODUCE y MINEM. En el caso de CULTURA y MINEM reportan actividades de difusión en el 2013 y 2014, respectivamente. A su vez, el MTPE, MINSA, MINCETUR y PRODUCE informan de talleres realizados en el 2015, salvo el MINCETUR que reporta un taller realizado en el 2016.

Es preciso recalcar que en el VII Informe se estipula que – a pesar del reporte del RENIEC en el 2013 – no se incorporaron acciones de dicha entidad por “no adjuntar evidencia acerca de las mismas”. Tampoco las acciones del MINDEF quien informó “haber realizado conferencias y charlas informativas, enfatizando las sanciones disciplinarias contenidas en la Ley 29131, Ley del Régimen disciplinario de las fuerzas Armadas y su modificatoria. Sin embargo, dichas acciones no fueron incorporadas por falta de precisión respecto a las mismas”.

Si bien lo expuesto puede resultar razonable, preocupa que no se analicen de la misma manera casos similares como los ya mencionados sobre otras entidades, como por ejemplo se evidencia en el caso del MRE, en la que el MIMP consideró una acción reportada carece de vinculación efectiva con la prevención del hostigamiento por su imprecisión, cual es la “Entrega de la cartilla amigable impresa a todos los participantes de la charla realizada por el día de la no violencia contra la mujer”.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ²¹²
Objetivo estratégico 5 del PLANIG 2012-2017, sobre garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres, 5.3 que las entidades garanticen un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual. Así, al 2017 el 100% de entidades públicas del Estado implementan medidas de cumplimiento de la Ley N°27942. Para ello se establece como indicador el porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual laboral.	Al 2016, solo 16 entidades públicas de las 29 supervisadas han implementado acciones de prevención del hostigamiento sexual.	- Se reportan actividades, pero sin precisar el lugar de ejecución o público beneficiario. -No se evalúa de forma adecuada la vinculación de las acciones reportadas con la meta. -No hay un análisis uniforme ante casos similares. -No se evalúa si las acciones realizadas por las instituciones son programáticas.	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres. El lineamiento 5.5 de prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas mediante el servicio 5.5.1 de producción y difusión a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.

212 Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

2.8. Entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual

Tabla 8. Cantidad de entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual

Sobre la implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual	2012 ²¹³	2013 ²¹⁴	2014 ²¹⁵	2015 ²¹⁶	2016 ²¹⁷
Con acciones implementadas	8 ²¹⁸	5 ²¹⁹	8 ²²⁰	11 ²²¹	7 ²²²
Entidades que no incorporan	15 ²²³	23 ²²⁴	20 ²²⁵	17 ²²⁶	22 ²²⁷

En el 2012, de la sistematización de las entidades públicas que han reportado procesos por actos de hostigamiento sexual, se cuenta con un total de 36 casos: MININTER (3 casos que comprenden a órganos policiales, porque los órganos no policiales no registraron casos²²⁸), MINEDU (18), MINAM (1), MTC (1), MINDEF (10), RENIEC (1), y DP (2). La DP informó que esos dos casos fueron archivados.

En el 2013, el análisis es confuso aún, reportándose un total de 16 casos: MININTER (4), DP (3), MPFN (3), y PJ (6). Del total de las denuncias solo el PJ reportó que contaban con 1 sanción y 3 resoluciones firmes. Para el año 2014, se da cuenta de un total de 17 quejas: PJ (1), CULTURA (1), CNM (1), MRE (1), MININTER (10), MVCS (1), MIMP (1) y RENIEC (1). Resulta alarmante que de todas las entidades solo RENIEC y el CNM informen que tienen con 1 sola resolución firme cada una.

En el 2015, se informaron sobre un total de 29 quejas: PJ (1), MRE (3), MININTER (14), MVCS (1), MIMP (3), MIDIS (2), MINEDU (1), MINJUSDH (1), MINAM (1), PCM (1) y MPFN (1). Del total solo el MRE y el MININTER señalan tener 2 y 10 resoluciones firmes respectivamente. La brecha entre las quejas presentadas y resoluciones firmes se agrava aún más para el 2016, cuando se reportan 15 quejas: PJ (4), MRE (2), MIDIS (1), PRODUCE (1), MTC (2), MTPE (1) y MEF (4); y solo el PJ reporta tener 1 resolución firme.

Cabe precisar que, en los años 2014, 2015 y 2016 cambian la organización de la información, registrándose las quejas ante la entidad, las resoluciones firmes de dichas quejas, las denuncias ante la PN o MPFN, los procesos ante el PJ y las sentencias firmes. No obstante, en ningún caso se ha reportado denuncias ante la PN o MPFN, procesos ante el PJ ni sentencias firmes, lo que corrobora los problemas que existen para el procesamiento de esta grave manifestación de violencia de género.

²¹³ No responden MIMP, JNE, MINSA, CONGRESO, MINCETUR, AMAG y ANR

²¹⁴ No responden el MIDIS y MINDEF.

²¹⁵ No responde el CONGRESO y no se incluye en el análisis a la ANR debido a que solo existió en el 2012 y 2013.

²¹⁶ No responden el MINSA y no se incluye en el análisis a la ANR debido a que solo existió en el 2012 y 2013.

²¹⁷ No se incluye en el análisis a la ANR debido a que solo existió en el 2012 y 2013.

²¹⁸ PJ, MININTER, MINEDU, RENIEC, DP, MTC, MINAM y MINDEF.

²¹⁹ PJ, MININTER, MINEDU, DP y MPFN.

²²⁰ PJ, MININTER, MRE, RENIEC, MIMP, MVCS, CNM y CULTURA.

²²¹ PJ, MININTER, MRE, MINEDU, MIMP, MIDIS, MINAM, MVCS, MPFN, PCM y MINJUSDH.

²²² PJ, MRE, MIDIS, MTC, MTPE, CULTURA y MEF.

²²³ MTC, MVCS, CULTURA, JNE, MTPE, MIDIS, ONPE, PJ, MINCETUR, MININTER, PCM, MINAM, DP, MINSA, INEI, CNM, PRODUCE y MINEM.

²²⁴ MRE, RENIEC, MIMP, MTC, MINAM, MVCS, PCM, MTPE, MINJUSDH, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, JNE, MINAGRI, MINSA, INEI, ONPE, CONGRESO, MINCETUR, MINEM, AMAG y ANR.

²²⁵ MINEDU, DP, MIDIS, MTC, MINAM, MPFN, MINDEF, PCM, MTPE, MINJUSDH, MEF, PRODUCE, JNE, MINAGRI, MINSA, INEI, ONPE, MINCETUR, MINEM y AMAG.

²²⁶ RENIEC, DP, MTC, MINDEF, MTPE, CNM, CUTURA, MEF, PRODUCE, JNE, MINAGRI, INEI, ONPE, CONGRESO, MINCETUR, MINEM y AMAG.

²²⁷ MININTER, MINEDU, RENIEC, DP, MIMP, MINAM, MVCS, MPFN, MINDEF, PCM, MINJUSDH, CNM, CULTURA, JNE, MINAGRI, MINSA, INEI, ONPE, CONGRESO, MINCETUR, MINEM y AMAG.

²²⁸ Añadido en el VII Informe, p. 164

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ²²⁹
Objetivo estratégico 5 del PLANIG 2012-2017, sobre garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres, 5.3 que las entidades garanticen un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual. Así, al 2017 el 100% de entidades públicas del Estado implementan medidas de cumplimiento de la Ley N°27942. Para ello se establece como indicador el porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de atención y sanción en cumplimiento de Ley N° 27942.	Al 2016, solo 7 entidades públicas de las 30 supervisadas han implementado acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual.	- No se realiza un análisis respecto a la relación entre el número de quejas presentadas y las resoluciones firmes. - Se requiere un análisis detallado respecto a las resoluciones firmes que impongan sanción por actos de hostigamiento sexual.	Objetivo Prioritario N°5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres. El lineamiento 5.5 prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas mediante la 5.5.1 producción y difusión a nivel nacional y con enfoque intercultural sobre la denuncia y sanción del hostigamiento sexual laboral.

2.9. Entidades públicas nacionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión

El artículo 4.2 de la LIO establece como rol del Estado es “adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias”. Por su parte, el objetivo estratégico 7 del PLANIG 2012-2017 planea incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones, la participación política y ciudadana.

En ese sentido, se establece como resultado 7.2 que las entidades públicas implementen medidas de acción afirmativa para garantizar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisiones, y como meta al 2017 que el 50% de entidades públicas nacionales y el 50% de gobiernos regionales establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisiones.

Es importante tener en cuenta que la manera de institucionalizar una cuota en las entidades es a través de una norma. Los informes del MIMP han precisado en general el porcentaje de mujeres que, en los hechos, asumen los cargos de decisión en las entidades supervisadas esto no será evaluado ya que no demuestra la existencia de una cuota específica durante todos los años del reporte, sino que responde a la voluntad política que en determinado momento existe en las entidades respecto a una mayor o menor presencia de mujeres en estos cargos.

²²⁹ Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

Tabla 9. Cantidad de entidades públicas que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión²³⁰

Sobre la implementan acciones de atención y sanción del hostigamiento sexual	2012 ²³¹	2013	2014 ²³²	2015	2016
Con cuota de género ²³³	24 ²³⁴	24 ²³⁵	24 ²³⁶	25 ²³⁷	25 ²³⁸
Entidades que no incorporan	2 ²³⁹	5 ²⁴⁰	4 ²⁴¹	4 ²⁴²	4 ²⁴³

Así, en base a los resultados del Informe al 2016, estamos lejos de cumplir la meta del 50% de entidades puesto que de las 29 entidades supervisadas solo dos han reportado tener normativa específica que establezca el acceso de mujeres en cargos de toma de decisión: MINSA y MININTER. Por otro lado, se evidencia la falta de voluntad política en el caso del MINDEF, el CONGRESO y MINCETUR en el 2012, y el MINJUSDH en el 2014, ha habido años en los que no ha habido respuesta.

Cabe mencionar que el MINSA cuenta con la Resolución Ministerial 638-2006/MINSA del 14 de julio de 2006, que aprueba la Norma Técnica de Salud para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, equidad de género e interculturalidad en salud, NTS 047-MINSA/DGPS-V-01.

Esta norma establece, en el punto 6.4 sobre Disposiciones específicas, que “Las instancias del sector salud deberán efectuar las siguientes acciones administrativas y procedimientos: Se promoverá la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del sector con acciones afirmativas que permitan el acceso equitativo a los puestos bajo la modalidad de designación, con una participación no menor del 50% para cada género, y sin discriminación por grupos ocupacionales y serán evaluados bajo los mismos criterios”.

Respecto al cumplimiento de esta disposición, se reporta que en el 2012 las mujeres representan el 37%²⁴⁴, el 2013 el 51%, el 2014 el 45%²⁴⁵, el 2015 el 35.3% y el 2016 no se reporta cuántos cargos son ocupados por mujeres. Lo anterior resulta preocupante puesto que solo el 2013 se cumple con lo establecido por la normativa. Por otro lado, el MININTER cuenta con la Directiva 001-2008-IN/0908 “Normas y Procedimientos para el Equilibrio en la Distribución de Cargos entre Mujeres y Hombres de los Órganos No policiales del Ministerio del Interior”²⁴⁶.

230 Elaborado en función de información contenida en los informes del MIMP donde las entidades señalan que efectivamente tienen cuota de género en cargos de toma de decisión.^f

231 No respondieron el MINDEF, el CONGRESO y el MINCETUR.

232 No responde el MINJUSDH

233 Se ha tomado en cuenta aquellas entidades que tienen normatividad específica y aquellas que han señalado que tienen cuota de género en los cargos de toma de decisión.

234 DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, MRE, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM, MININTER y AMAG.

235 DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, MRE, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM, MININTER y AMAG.

236 DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, MRE, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM, MININTER y AMAG.

237 DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, MRE, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM, MININTER, AMAG y MINSA.

238 DP, MIMP, JNE, MTPE, MIDIS, MTC, MINAGRI, INEI, MINEDU, RENIEC, ONPE, MRE, PCM, MINAM, PJ, MVCS, MPFN, CNM, CULTURA, MEF, PRODUCE, MINEM, MININTER, AMAG y MINSA.

239 MINSA y MINJUSDH

240 MINSA, MINDEF, CONGRESO, MINJUSDH y MINCETUR.

241 MINSA, MINDEF, CONGRESO y MINCETUR.

242 MINDEF, CONGRESO, MINJUSDH y MINCETUR.

243 MINDEF, CONGRESO, MINJUSDH y MINCETUR.

244 VI informe MIMP, p. 129.

245 VIII Informe MIMP, p. 250

246 Aprobada por Resolución Ministerial 1317-2008-IN/0901.

En su Quinta disposición general, numeral C - establece que “deberá tomarse en cuenta la participación plena y efectiva de mujeres y hombres, asegurando el porcentaje mínimo de mujeres en un 25% en estos cargos”.

La cuota fue superada en los años 2012, 2013 y 2014. Así se explicita el 2012 a pesar que no se indique el porcentaje²⁴⁷, el 2013 el porcentaje es del 39%²⁴⁸, el 2014 el porcentaje de mujeres es de 36%²⁴⁹, el 2015 se establece el porcentaje es del 20.4% a nivel institucional, y el 2016 se reporta que el porcentaje de mujeres es de 23.6%²⁵⁰. Se debe instar al cumplimiento de esta normativa por parte del MIMP, en el sentido que se trata de un porcentaje mínimo que por lo tanto debe ser superado.

De lo expuesto resulta importante indicar que el MIMP no ha reportado esfuerzos para contribuir, en el marco de sus funciones, a implementar la cuota de género en las entidades. Solo en el 2014 el MIMP reporta que ha elaborado la propuesta de “Metas e indicadores de desempeño 2015” de acuerdo a las “Políticas nacionales de obligatorio cumplimiento²⁵¹ en materia de igualdad de hombres y mujeres”.

Uno de los lineamientos de este documento es la necesidad de impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en estos espacios de la función pública. En este informe se establece que, para el 2015, se va priorizar la implementación de dicha norma, sin embargo, en los años 2015 y 2016 no se muestran resultados con cambios.

Finalmente, a pesar de la falta de voluntad política evidenciada en las instituciones para incorporar normativamente la cuota de género en los cargos de dirección, se presenta una tabla con el porcentaje de mujeres que ocupan cargos directivos, independientemente si se cuenta o no con una norma que la establezca expresamente. Cabe incidir que no se presenta esta información el X Informe del MIMP por lo que solo se muestra el progreso o descenso de las entidades que reportaron algún año desde el 2012 al 2015.

Se concluye que todos los resultados respecto a las cuotas de género en cargos de toma de decisión son variados (aumento y disminución) a excepción del MINJUSDH, que presenta un progresivo ascenso en el porcentaje de 17, 33, 40 y 40.5%.

Es a raíz de la estadística analizada que consideramos que, ante la variación constante y discrecional del porcentaje se debe instar a todas las entidades a contar con una norma de obligatorio cumplimiento -bajo sanción de responsabilidad-, que incluya una cuota de género en los cargos de dirección.

247 VI Informe MIMP, p. 127.

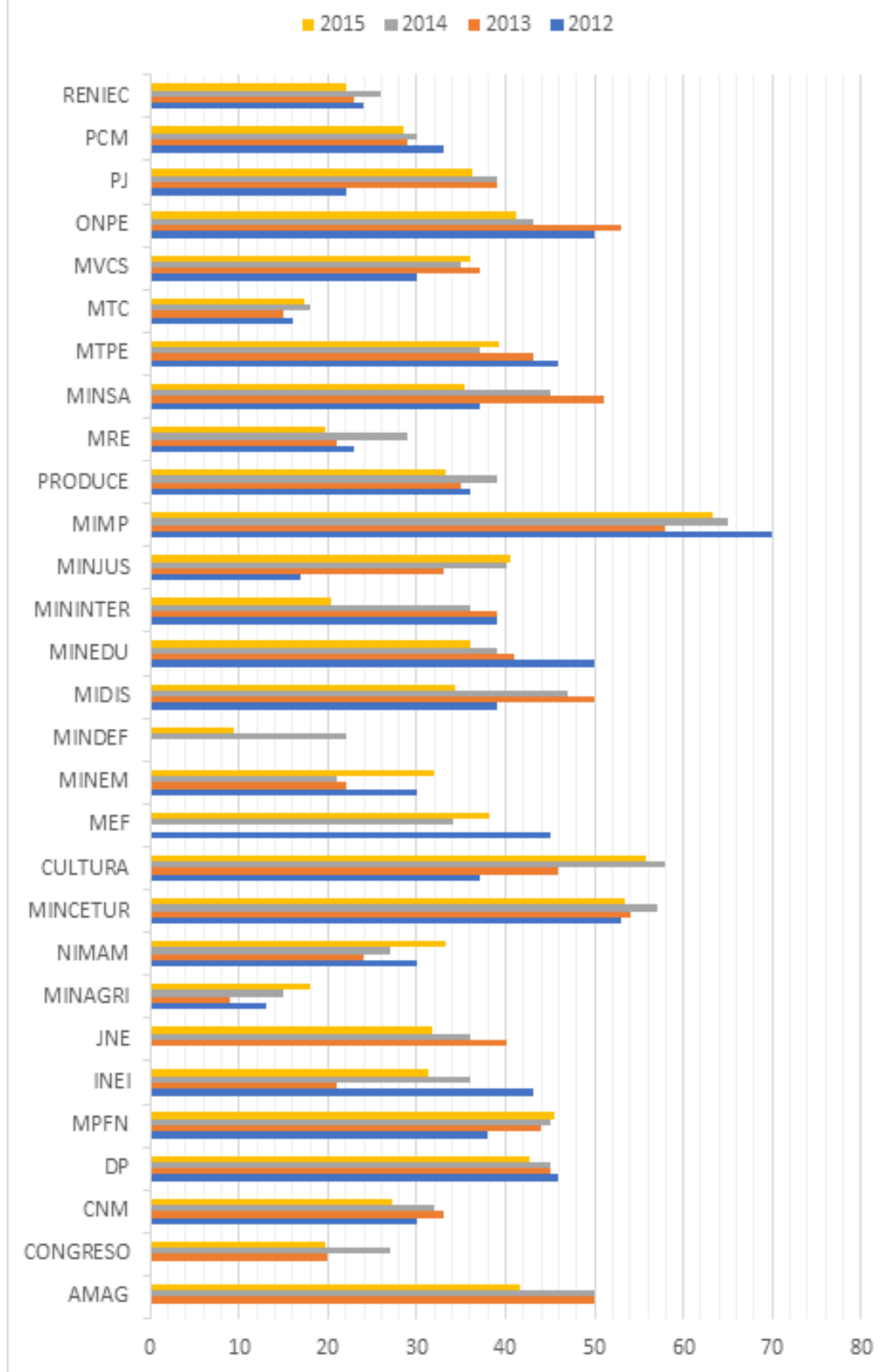
248 VII Informe MIMP, p. 209.

249 VIII Informe MIMP, p. 250.

250 X Informe MIMP, p. 262.

251 Decreto Supremo 027-2007-PCM.

Tabla 9.1.
Porcentaje de mujeres en cargos directivos



PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ²⁵²
Objetivo estratégico 7 del PLANIG 2012-2017, sobre incrementar la participación de las mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana, señalando como resultado 7.2 que las entidades públicas implementan medidas de acción afirmativa para garantizar la presencia de mujeres en cargos de toma de decisión. Así, al 2017 el 50% de entidades públicas nacionales, y el 50% de gobiernos regionales establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión.	Al 2016, solo 25 entidades públicas de las 29 supervisadas han señalado que incorporan cuotas de género en cargos de toma de decisión. No obstante, solo 2 entidades cuentan con normativa específica que regula la cuota en cargos de toma de decisión.	- No se desarrollan los motivos de la variación de porcentaje de mujeres en los cargos de toma de decisión. - No se incluye a los gobiernos regionales en la evaluación.	Objetivo Prioritario N°3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacio de toma de decisiones. El lineamiento 3.2 implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres. El logro que se espera es que el porcentaje de participación de servidoras civiles y funcionarias y directivas llegue el 38.17%.

2.10. Estrategia del MIMP para la lucha contra la violencia en zonas rurales

Cabe destacar que el MIMP haya incorporado esta información en sus reportes del cumplimiento de la LIO, ello debido a que uno de los principales problemas existentes en el análisis de las entidades que trabajan los temas de derechos humanos en el país es la carencia de un análisis de la problemática de la discriminación, y en este caso concreto de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres- desde los enfoques intercultural e interseccional, situación que resulta de particular importancia siendo nuestro Estado multicultural en el que muchos de sus habitantes se encuentran en situación de pobreza.

Si bien no existe un resultado o un indicador directamente relacionado, es preciso mencionar que esta acción busca contribuir al objetivo 6, de reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones. A raíz de la implementación de la Resolución Ministerial 273-2012-MIMP, se planteó el Modelo de intervención de la Estrategia de Prevención, Atención y Protección, frente a la Violencia Familiar y Sexual en Zonas Rurales. La estrategia fue aprobada como respuesta al Decreto de Urgencia 003-2012, que señaló que se había identificado una respuesta limitada en las zonas rurales frente a la prevención y atención de la violencia familiar y sexual²⁵³.

²⁵² Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.

²⁵³ X Informe MIMP, p. 246.

Tabla 10. Cantidad de estrategias de prevención, atención y protección frente a la violencia familiar y sexual en zonas rurales implementadas

	2012	2013	2014	2015	2016
Numero de estrategias de prevención, atención y protección frente a la violencia familiar y sexual en zonas rurales implementadas	3	8	20	34	39

Esta estrategia sigue el Modelo Referencial de Intervención en el área rural realizado en Ayacucho. La intervención del proyecto diseñó e impulsó un modelo basado en buenas prácticas, que no requiere de modificaciones legales sino de una adecuada articulación entre los diversos sectores para brindar una atención de calidad, con enfoque de derechos humanos, equidad de género, interculturalidad, integralidad y territorialidad ²⁵⁴.

Así, lo que se busca es articular a través de una Red de Protección Social Comunitaria de prevención y atención en violencia familiar y sexual al gestor del PILFVS (Programa Integral de Lucha Contra la Violencia Familiar y Sexual), gobiernos municipales, juzgados de paz, puestos de salud, PNP, instituciones educativas, gobernador, presidentes de comunidades y los CEM²⁵⁵.

El modelo propone un sistema integral compuesto por sistemas locales de prevención, atención y protección de la violencia familiar y sexual. De acuerdo al X Informe, las acciones de esta Estrategia se articulan a través de tres vertientes: “articulación de actores, movilización social y rutas locales de atención integral en VFS”²⁵⁶. La elección de distritos sigue los siguientes criterios: “índice de ruralidad, prevalencia de la violencia familiar, accesibilidad institucional, pobreza, tasa de desnutrición”²⁵⁷. A continuación, se detallará el incremento de regiones donde se implementó la Estrategia Rural.

Tabla 10.1. Zonas donde se incorporó la Estrategia Rural

Nº	REGIÓN	PROVINCIA	DISTRITO	COMUNIDAD	AÑO ²⁵⁸
1	Huancavelica	Churcamp	San Pedro de Coris	Oxapata	2012
				San Pedro de Coris	2013 (solo aparece ese año)
				Expansión	2014
				Carhuanch	2014
2	Ica	Pisco	Huancano	Pámpano	2012
				San Vicente	2013
				Paracas	2013
				Higosmonte	2013
				Quitasol	2012

254 <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Octubre/14/RM-273-2012-MIMP.pdf>, p. 12.

255 <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2012/Octubre/14/RM-273-2012-MIMP.pdf>.

256 X Informe MIMP, p. 246.

257 X Informe MIMP, p. 247.

258 El año que se consigna es el de implementación de la estrategia en la región.

3	San Martín	Lamas	Pinto Recodo	Mishkiyaquillo	2014
				Mishkillaku	2014
		Tocache	Pólvora	Chumbakiwi	2014
				Balsayacu	2014
4	Piura	Sechura	Cristo Nos Valga	Tolopampa	2014
5	Amazonas	Bagua	El Parco	Tolopampa	2014
		Condorcanqui	El Cenepa	-	2015
6	Junín	Tarma	Tapo	Pacchac	2014
		Satipo	Río Tambo	-	2015
7	Tacna	Tacna	Sana	Las Yaras	2014
8	Puno	Carabaya	Corani	Aymaña	2014
		Chucuito	Huacullani	-	2015
9	Lambayeque	Chiclayo	Chongoyape	Pampagrande	2014
10	Huánuco	Pachitea	Chaglla	Nauman	2014
11	Loreto	Mariscal Ramón Castilla	San Pablo	San Felipe	2014
		Maynas	PIAS Río Napo	-	2015
			Parinani	-	2015
			El Tigre	-	2015
		Putumayo	PIAS Río Putumayo	-	2015
		Datem del Marañón	PIAS Río Morona	-	2015
12	Cusco	Espinar	Corporaque	-	2015
13	Cajamarca	Celendín	Chumuch	-	2015
14	Ayacucho	La Mar	Ayna-San Francisco	-	2015
15	Moquegua	Gral Sánchez Cerro	Ichuña	-	2015
16	Apurímac	Cotabambas	Challhuahuacho	-	2015

Si bien en el 2015, se informa de la implementación de estrategias rurales en 14 nuevas zonas²⁵⁹ y en el 2016 se reportan 5 nuevas zonas más, pero no se detalla cuáles fueron. Se considera que este último es un retroceso por parte del MIMP respecto de reportar el número y cuáles son las zonas de intervención.

Por otro lado, es importante incidir que la metodología de esta estrategia es completa. El 2012 se realizó un diagnóstico de las tres zonas piloto, luego se han venido desarrollando acciones año tras años para mejorar las tres vertientes anteriormente explicadas. Finalmente, en el X Informe 2016, el MIMP da cuenta que se realizó una evaluación de la Estrategia en tres regiones.

A continuación, se detallará cada una de estas tres etapas. En primer lugar, respecto al diagnóstico realizado en el 2012, se identificó a través de entrevistas, sondeos institucionales y encuesta en hogares lo siguiente:

“En relación con la oferta institucional: 1) limitada articulación interinstitucional en nivel provincial, 2) inexistente articulación interinstitucional a nivel distrital, 3)

259 IX Informe MIMP, p. 314

limitado conocimiento de roles y competencias propias y externas, 4) servicios de atención carentes de enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad, 5) escasos programas de difusión e información, 6) alto índice de impunidad, en nivel distrital y comunal, prioritariamente en violación sexual.

Respecto al acceso a los servicios: 1) inexistencia de servicios estatales de atención, 2) desconocimiento de los canales de prevención y atención, 3) costo elevado para acceder a los servicios, 4) desconocimiento de las mujeres de sus propios derechos, 5) naturalización y tolerancia a la violencia familiar y sexual, 6) alta dependencia emocional y económica frente a sus parejas, 7) características particulares en cada zona²⁶⁰

El diagnóstico ha reflejado problemas que el PNCVFS debe evaluar al momento de plantear estrategias.

En segundo lugar, se debe señalar que es importante la articulación del trabajo de las diferentes entidades involucradas con un enfoque intercultural. Así, se pudo identificar en la supervisión que realiza el MIMP cuáles son las diferentes iniciativas empleadas para mejorar el servicio brindado por cada entidad (aumento de personal, inclusión de personal especializado, aumento de presupuesto, equipamiento de los CEM, creación de Registro único de víctimas, entre otras iniciativas).

Así, en el 2012 se reportó que el PNCVFS ha reconstruido la ruta de atención de los casos de violencia familiar y sexual, haciendo “acciones de incidencia y abogacía en las tres zonas focalizadas a nivel provincial, distrital y comunal”²⁶¹. Se recomienda al MIMP que detalle con mayor claridad en qué consisten estas acciones de incidencia para poder hacer un comparativo con los siguientes años. En el 2013 se detalla que este sistema “detalla rutas y protocolos de actuación elaborados con la participación de los operadores y operadoras del sistema de justicia y de los actores comunales de costa, sierra y selva”²⁶².

En el 2013 se detalla que, en el marco de la estrategia se atendieron 128 casos de violencia familiar y sexual. En Ica 65, en Huancavelica 33 y en San Martín 30. Además, cabe precisar que en cada provincia se creó una mesa multisectorial que desarrollan servicios hacia las comunidades y se ha efectuado acciones de prevención y atención de manera coordinada con las autoridades comunales. Luego, a nivel distrital, se han creado 3 mesas multisectoriales reconocidas por ordenanza, se han institucionalizado en los documentos de gestión de los distritos el tema de violencia familiar y sexual.

Finalmente, a nivel comunal, se han implementado en 8 comunidades sistema de vigilancia con la participación del Ministerio de Salud conformados por agentes comunitarios. Se planteó la posibilidad de replicar la estrategia en 9 provincias más para el 2014²⁶³.

260 VI, Informe MIMP, p. 152.

261 VI, Informe MIMP, p. 152.

262 VII Informe MIMP, p. 252.

263 VII Informe MIMP, p. 253.

En el 2014, se detalla que, en el marco de la Estrategia, se atendieron 322 casos de violencia en 9 regiones de las 11 que se implementó la Estrategia. Nos preocupa que no haya información respecto a las dos regiones debido a que se trata de Lambayeque y Huánuco, entidades que aparecen creadas en el 2014 pero no llevan registro debido a que fueron implementadas en diciembre ²⁶⁴. Así las consultas son: En Pisco 89, en Lamas 69, en Tocache 8, en Tacna 29, en Tarma 26, en Bagua 16, en Sechura 12, en Churcampá 68 y Carabaya 5. Además, existen 9 comités multisectoriales distritales.

Entre las acciones, el VIII Informe destaca las capacitaciones en el desempeño de sus roles y la construcción de rutas de atención. Se ha implementado sistemas de vigilancia en 21 ámbitos comunales: 6 en la sierra, 9 en la costa y 6 en la selva. Se ha fortalecido las capacidades para la vigilancia comunitaria de las facilitadoras y facilitadores comunitarios.

En el 2015 se detalla que se ha identificado y derivado para la atención 406 casos de violencia familiar y 71 de violencia sexual. Es importante señalar que a diferencia de años anteriores se manifiesta cómo es que se atendieron estos casos. Así se establece que el 35% de los casos de violencia familiar fueron atendidos por jueces de paz en el marco de la aplicación de la Ley 26260; por su parte, los casos de violencia sexual fueron derivados a los operadores del nivel provincial brindando acompañamiento y orientación a las víctimas y a su red familiar derivándolos a los CEM correspondientes. Para la implementación de la Estrategia se ha elaborado planes de trabajo comunal en el cual han participado 16 732 personas entre autoridades locales, operadores locales, autoridades comunales, líderes y lideresas comunales, mujeres, hombres, niñas, niños y adolescentes²⁶⁵.

El 2016 se ejecutaron acciones de los Planes anuales de los Comités Distritales Multisectoriales Frente a la Violencia Familiar y Sexual: socialización y validación de rutas y protocolos de actuación, e involucramiento de actores sociales. Se trabajó con 27 comunidades para la ejecución de acciones de los planes. Se implementaron en las cuencas amazónicas y el lago Titicaca servicios Itinerantes a través de la Plataforma Itinerante de acción social quienes articulan su relación con los CEM de Iquitos, DATEM del Marañón, Putumayo y Napo. Es importante mencionar que los servicios itinerantes llegan a ser fundamentales para la población en comunidades ya que la mejor forma de llegar a ellos, teniendo en cuenta el desconocimiento y la falta de acceso por rutas, es acercándose a donde se tiene registro que vive la población.

Respecto al diseño de actividades de la Estrategia Rural en la Selva, se ha implementado en seis comunidades el sistema de atención y prevención de violencia familiar y sexual, se ha creado redes institucionales y comunitarias articuladas, se ha fortalecido a los promotores/facilitadores para el funcionamiento de sistemas locales de vigilancia²⁶⁶. Todo ello con financiamiento del BID – Proyecto Villa Mujer. Este apoyo tiene la función de apoyar al MIMP en el diseño de los modelos de intervención en el área rural. Estas iniciativas son fundamentales para incorporar el enfoque de interculturalidad y territorialidad²⁶⁷.

En tercer lugar, la evaluación de la Estrategia fue realizada por el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual en San Pedro de Coris, Pinto Recodo y Huáncano. Los principales resultados fueron²⁶⁸:

264 VII Informe MIMP, p. 29, tabla 117.

265 IX Informe MIMP, p. 316.

266 X Informe MIMP, p. 248.

267 Revisado en: <https://www.iadb.org/es/project/PE-T1270>

268 X Informe MIMP, p. 247.

- Se ha logrado cambios en la normatividad locales y en las prácticas de atención de casos, que disminuye las barreras de acceso económicas y geográficas de las mujeres
- Se ha generado normativa, que favorece el desarrollo de políticas articuladas a la política nacional, logrando la asignación de recursos locales en género y violencia familiar.
- Se ha logrado la movilización de la población en torno a la problemática de la violencia, además de contribuir al trabajo entre autoridades y líderes.

Es importante señalar que luego del resultado del diagnóstico, este se ha socializado con autoridades, operadores locales y comunitarios, y población en 10 zonas implementadas en el último trimestre del 2015 que trabajan con 11 comunidades campesinas e indígenas. Estas zonas se encuentran en proceso de incorporar la vigilancia comunal frente a la violencia familiar y sexual²⁶⁹.

PLANIG 2012-2017	Nivel de avance en la meta ²⁷⁰	Problemas presentados para evaluar el objetivo	Política Nacional de la Igualdad de Género ²⁷¹
Objetivo estratégico 6 del PLANIG 2012-2017, respecto a reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones. Asimismo, al ser estrategias desarrolladas en una localidad específica se podría vincular de manera indirecta con el resultado 6.5 respecto a que los gobiernos regionales implementan políticas para la reducción de la violencia de género; y a la meta de que al 2017 el 100% de los gobiernos regionales implementen políticas para reducir la violencia de género.	Al 2016, se han implementado 39 estrategias de prevención, atención y protección frente a la violencia familiar y sexual en zonas rurales.	- No se detalla con claridad en qué consisten estas acciones de incidencia de las estrategias rurales. Ello no permite hacer un comparativo con los siguientes años.	Objetivo Prioritario N°1: Reducir la violencia hacia las mujeres. El lineamiento 1.1 señala que se deben implementar medidas de atención y protección para las mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar; y el servicio 1.1.3 respecto a la atención integral a las víctimas, con pertinencia cultural. Cabe mencionar que se presenta como la situación futura deseada al 2030, la reducción a 2,4% del porcentaje de mujeres víctimas de violencia familiar y sexual.

269 X Informe MIMP, p. 247.

270 En el caso de las estrategias rurales se presenta en este ítem cuantas han sido implementadas a nivel nacional debido a que no tiene relación directa con una meta.

271 Cabe precisar que si efectivamente la Política Nacional de Igualdad de Género es un documento de naturaleza diferente al PLANIG 2012-2017 se está efectuando un símil entre ambos para tener un estado de la cuestión de los objetivos que resultan similares y evaluar a futuro su nivel de implementación.



CAPÍTULO III

CONCLUSIONES

En virtud de todo el análisis formulado en el presente informe, se han planteado las siguientes conclusiones:

Sobre el diseño normativo de la LIO

- La implementación de la LIO es necesaria para contar con un marco normativo integral y referencial a partir del cual se establece institucionalidad en las políticas públicas de todos los sectores. Su finalidad es lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres, en su diversidad, en el ejercicio de todos sus derechos fundamentales reconocidos sin ninguna clase de impedimento para su goce efectivo.
- A pesar de la importancia de contar con marco normativo integral, éste no es suficiente para enfrentar un grave problema estructural como es la discriminación contra las mujeres por razones de género, si es que no va seguido de la voluntad política y el consiguiente establecimiento e implementación de las medidas que garantizan su progresiva erradicación. Es por ello que, pese a la adopción de medidas legislativas, en el Perú se observa la persistencia de una desigualdad real entre las mujeres y hombres.
- Pese a las características comunes que las definen como parte del sistema de género, las mujeres conforman un grupo diverso. Esta diversidad trae como consecuencia la confluencia de diversos motivos de discriminación (interseccionalidad). Por ello, se requiere de políticas, estrategias programáticas y planificadas que atiendan a cada situación en particular. Esta realidad debe ser considerada al momento de interpretar y aplicar la LIO a partir de los enfoques interseccional, etario, interculturalidad, étnico-racial, territorial, de discapacidad, entre otros.
- Una de las limitaciones en el diseño de la LIO es que parte reconociendo el sistema binario, lo que demuestra la falta de voluntad política para implementar acciones en favor de la comunidad LGTBI. Lo anterior se evidencia en tanto que no se reportan acciones relacionadas, salvo en los informes del MIMP sobre el cumplimiento de la LIO del 2012 al 2016 y solo respecto al “porcentaje de establecimientos de salud que implementan protocolos de atención de salud con enfoque de género, interculturalidad y respeto a la orientación sexual” y el “número de crímenes en razón a la orientación sexual de la víctima”.
- Siendo el Perú un Estado unitario y descentralizado, las obligaciones de la LIO se extienden a todos los organismos autónomos, a todos los poderes y a los de gobiernos subnacionales²⁷². Así, en la ejecución de las obligaciones se requiere coordinación entre los distintos niveles de gobierno y tipos de poderes. Las obligaciones del artículo 4 de la LIO requieren ser interpretadas, en el marco de un trabajo articulado e integral entre las distintas entidades y niveles de gobierno

²⁷² Gobiernos regionales y gobiernos locales.

del Estado. Es importante incidir que el seguimiento al cumplimiento de la LIO corresponde fundamentalmente al MIMP como ente rector y a la DP; sin embargo, también comprende a las propias entidades responsables, y a la ciudadanía en su conjunto.

- Es obligación expresa de la LIO que el MEF incorpore un clasificador funcional programático de acuerdo a los procedimientos presupuestales, para facilitar la asignación de presupuesto al cumplimiento efectivo de la LIO. Mientras no se implemente este clasificador, la Primera disposición complementaria y transitoria de la LIO debe ser interpretada en virtud a la responsabilidad de todo el Estado de erradicar la persistencia de la discriminación estructural contra las mujeres a partir de la transversalización del enfoque de género al interior de la gestión pública. Por ello, resulta necesaria la asignación de presupuestos y recursos que permitan implementar progresivamente las políticas públicas diseñadas para tal fin.
- La importancia de la emisión de una ley específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres radica en contar con un marco normativo integral que tiene por finalidad contribuir a lograr la igualdad material o real entre mujeres y hombres. Sin embargo, es claro -y la evaluación de estos 10 años de vigencia de la LIO lo demuestran- que ella no resulta suficiente si es que no existe una suficiente voluntad política por alcanzarla. En tal sentido es importante tener en cuenta lo siguiente:
 - a) Siendo la discriminación contra las mujeres un problema estructural, se necesita el establecimiento de una política de igualdad de género que parta de un adecuado diagnóstico de la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en el Perú, en su diversidad. Se requiere asimismo de la elaboración e implementación de planes en la materia.
 - b) Contar con estrategias integrales y articuladas a nivel intergubernamental, interinstitucional e intrainstitucional, en el marco de un Estado unitario y descentralizado.
 - c) Asignar e implementar presupuestos adecuados, y asignar los recursos humanos, logísticos y económicos para el establecimiento de acciones programáticas.
 - d) Contar con funcionarios/as capacitados y sensibilizados en la materia
 - e) Contar con registros unificados, así como con acciones de monitoreo y seguimiento.

Sobre el balance en el cumplimiento de la LIO en el período 2007-2017

- Se carece información actual consolidada. Ello debido a que el último informe emitido por el MIMP sobre el cumplimiento de la LIO corresponde al año 2016, mientras que el de la Defensoría del Pueblo contiene información del año 2014.
- La situación se agrava si tenemos en cuenta que desde hace un tiempo atrás el SNIG ya no viene registrando información de las diversas entidades del Estado. De esta manera, la data que viene siendo recogida por el MIMP suele ser elaborada no para supervisar el cumplimiento de la LIO, sino más bien para el cumplimiento

de los reportes que como Estado corresponde realizar en el ámbito nacional o internacional (por ejemplo, elaboración de informes del Estado peruano al Comité CEDAW o al EPU).

Sobre la información contenida en la matriz de sistematización y los cuadros comparativos

- La mayor identificación de avances se ha producido a nivel de la emisión de normas jurídicas, fundamentalmente de alcance nacional²⁷³ o de aquellas emitidas por organismos autónomos. También se hace referencia a normas regionales o locales²⁷⁴ pero de manera muy limitada y sólo en aquellos supuestos en los que se ha podido tener acceso a ellas. Es importante incidir en que, si bien se reporta la emisión de estas normas, no se realiza un análisis respecto a su implementación, adecuada interpretación y por consiguiente sobre la aplicación de las mismas.
- Resulta inviable que los avances en el cumplimiento de la LIO sean uniformes en todas las entidades y niveles de gobierno del Estado. Esta dificultad se incrementa ante la inexistencia en el Estado de acciones de monitoreo y evaluación de cada una de las acciones que se implementan en el marco de las diversas políticas públicas relacionadas con el cumplimiento de la LIO.
- La inexistencia de un sistema de registro unificado a nivel nacional que sistematice y actualice periódicamente esta información ha generado que la información entregada por las diversas entidades no es uniforme, ni respecto al nivel de profundidad ni en cuanto a las temáticas abordadas. La situación se complica si a ello se suma que en varias ocasiones reportan como avances actividades que no guardan relación con el cumplimiento de la LIO, y que, a pesar de ello, son consideradas como tales.
- Las diferentes acciones implementadas por las distintas entidades y gobiernos regionales resultan ser no programáticas. La matriz de información evidencia que el contenido de las acciones de las diversas entidades (ministerios, organismos autónomos, gobiernos regionales, entre otros) responden a acciones aisladas que no llevan a cambiar la persistencia de la discriminación estructural de género. Tal es el caso de campañas, sensibilizaciones, charlas, capacitaciones o cursos (actividades aisladas que se agotan en un día) y no repercuten en cambios de patrones que generan la desigualdad.
- El deber del Estado de garantizar la no discriminación entre mujeres y hombres comprende también las acciones de prevención en relación al cumplimiento de la LIO sin embargo a la fecha no se ha incidido en el establecimiento y evaluación de estas acciones, que son las que realmente llevan a un cambio de la persistencia de discriminación estructural. Se ha evidenciado que las acciones preventivas de las entidades no son programáticas, y responden a acciones aisladas que no llevan a cambiar la persistencia de la discriminación estructural de género. Es más, en sus reportes sobre estas acciones las instituciones se limitan a informar la realización

273 Normas con rango de ley, decretos supremos y resoluciones.

274 Ordenanzas, resoluciones ejecutivas regionales y resoluciones de alcaldía.

de eventos de capacitación, promoción o difusión a la ciudadanía, inclusive muchas veces sin que se refieran los temas abordados ni el público destinatario.

- La información se suele centrar en las entidades de alcance nacional. Si bien existen esfuerzos -fundamentalmente de la Defensoría del Pueblo- por incorporar a los gobiernos regionales, es muy escasa la información sobre el trabajo que, en el marco de sus competencias, corresponde a los gobiernos locales. La situación se agrava teniendo en consideración que, en el marco de un estado descentralizado como el peruano, la vinculación ciudadanía-gobiernos locales se debe regir por el principio de inmediación. No obstante, uno de los principales obstáculos para supervisar a los gobiernos subnacionales y centros poblados es la carencia de recursos logísticos y económicos.
- Los informes elaborados por la DP muestran la desarticulación existente entre los gobiernos regionales y locales con el gobierno central. Salvo algunas excepciones como el caso del RENIEC y el propio MIMP, las mismas entidades no emiten información respecto a haber concertado acciones con los gobiernos regionales.
- La situación se agrava ante la falta de voluntad política por parte del MEF para la realización de un trabajo articulado y para brindar asistencia técnica a las diversas entidades del Estado respecto a la programación, asignación, ejecución y evaluación de presupuestos con enfoque de género.
- El problema de la insuficiente supervisión del cumplimiento de la LIO por parte del ente rector se agrava ante los problemas estructurales que enfrenta el propio Estado peruano, como son la inexistencia de una acción integral de todo el Estado en la materia, la insuficiente articulación horizontal y vertical, la falta de recursos humanos y presupuestales, la insuficiente capacitación y alta rotación del personal, así como la falta de supervisión y monitoreo de los avances en materia del cumplimiento de la LIO.
- Cabe tener en consideración que, siendo la discriminación un problema estructural y, más aún en el marco de un Estado unitario y descentralizado, la medición de los avances sobre el cumplimiento deben ser progresivos, debiendo priorizarse la medición de avances de manera integral, articulada, con metas de corto, mediano y largo plazo, a partir de un adecuado sistema de monitoreo y seguimiento, y en función de diversos factores (voluntad política de las entidades estatales y niveles de gobierno, contexto actual, realidad sociocultural de cada nivel de gobierno, priorización de la actuación del MIMP de acuerdo a los recursos humanos y económicos con los que cuenta, entre otros).
- La implementación de la LIO de manera transversal evidencia la importancia de reforzar la institucionalidad (como por ejemplo a partir de comisiones ad hoc, o creación de entidades especializadas) para brindar soporte, seguimiento y sostenibilidad a los avances. Resulta de especial relevancia la incorporación de instancias específicamente creadas para abordar la igualdad de género entre hombres y mujeres, las que por cierto no se contradicen con la transversalización del enfoque de género sino que, por el contrario, la complementan.

- Resulta preocupante que, en muchos casos, las recomendaciones planteadas en los informes del MIMP y en los de la DP no han sido tomadas en consideración por las entidades responsables a quienes van dirigidas, lo que denota la insuficiente voluntad política por cumplir con su obligación de, en el marco de sus funciones, coadyuvar a lograr la igualdad de oportunidades.

Sobre el MIMP como ente rector y supervisor del cumplimiento de la LIO

- El MIMP posee toda la información como ente rector. Así, el MIMP podría institucionalizar en sus informes una metodología que no se limite a reportar lo que recibió de las entidades, sino que tenga un nivel de procesamiento de la información. El análisis cuantitativo no permite valorar la parte cualitativa del informe.
- Otro problema al que se enfrenta el MIMP es la insuficiencia de recursos humanos, logísticos y económicos también limitaron su trabajo en materia de cumplimiento de lo dispuesto por la LIO, en especial en su vinculación con los gobiernos regionales y locales.
- A pesar de su rol de ente rector, en la mayor parte de los casos, el MIMP no realiza ningún seguimiento posterior respecto a los avances o retrocesos de cada entidad del Estado que le remite información. Ejemplo de ello se encuentra en el caso de la información proporcionada por el MINAGRI en el reporte del año 2010, en el cual informa la creación de un “espacio virtual en la web institucional: Observatorio de Género de Innovación Agraria, destinado a la socialización de temas y legislación relevante para la transversalización del enfoque de género”. Sin embargo, a pesar de la relevancia de esta actividad, el MIMP no refiere ninguna información al respecto en ninguno de sus posteriores informes.

Atención de la violencia de género en sus diferentes expresiones

- Uno de los temas mayormente abordados ha sido el de violencia contra las mujeres en sus diversas manifestaciones, pero fundamentalmente en materia de violencia familiar, sexual y hostigamiento sexual en el empleo. Sin embargo, el abordaje no ha sido tanto a nivel preventivo (salvo el aspecto normativo) sino sobre todo respecto a la intervención estatal ante situaciones de vulneración ya producidas. Si bien existen algunas referencias del MIMP sobre esfuerzos para erradicar la violencia de género contra las mujeres por parte de los gobiernos locales, éstos son mínimos e insuficientes. A su vez, preocupa que no exista un registro unificado de víctimas de violencia ni acciones planteadas de forma institucional, a excepción de los servicios producto del PNCVFS y la Estrategia Rural.
- Las acciones vinculadas a la atención de las víctimas se centran en la creación de servicios, sin embargo, no se centran en evaluar la calidad de la atención y protección a dichas víctimas. Otro problema es la falta de información sobre acciones de reparación a las mujeres víctimas de discriminación por razones de género, manifestadas en la desigualdad de oportunidades.

- Ausencia de registros unificados de información de alcance nacional, habiendo más bien registros paralelos de las diversas entidades con competencias al respecto. El más claro caso se encuentra en el tema de violencia contra las mujeres, donde la coexistencia de registros paralelos y muchas veces no actualizados en el MIMP, MP y PNP, no permite el establecimiento de políticas públicas y atención de casos concretos de manera adecuada.
- Existe una Estrategia Rural contra la violencia, que muestra la articulación del trabajo de las diferentes entidades involucradas con un enfoque intercultural. Cabe destacar que en la supervisión realizada por el MIMP se tuvo en cuenta cuáles son las diferentes iniciativas empleadas para mejorar el servicio brindado por cada entidad²⁷⁵. Se espera que puedan ser implementadas con un nivel de calidad adecuado.

Salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos

- En materia de salud, las principales acciones están destinadas a promover la atención en diversos temas, en su mayoría son programáticas y son las siguientes: gratuidad del Servicio, Programa Presupuestal Salud Materno Neonatal, Parto Institucional, Parto Vertical, promoción del uso de anticonceptivos, servicios diferenciados para adolescente, y adecuación cultural de los servicios de salud a través de protocolos.
- Nuevamente los informes del MIMP reflejan un aumento cuantitativo de número de protocolos, número de centros de establecimiento de salud que tienen orientación diferenciada, etc. Sin embargo, el reporte de la DP sobre supervisión a establecimientos de salud refleja que la atención no cumple con estándares de calidad.

Acceso y permanencia en el mercado laboral

- En lo que respecta a acceso y permanencia en el mercado laboral, la mayoría de la información proporcionada por las entidades para los reportes del MIMP (con la salvedad del MINAGRI, que tiene un mejor desarrollo al respecto) se centran en informar el número de mujeres beneficiadas por la entidad en sus actividades de capacitación, centrándose sólo en la referencia a una cifra numérica mas no en actividades de promoción de capacitaciones destinadas a promover una mayor presencia femenina.
- Es importante incidir que el trabajo que se viene haciendo para incorporar a las trabajadoras del hogar en la formalidad, efectivizando los derechos de acceso y permanencia al mercado laboral resultan insuficientes.

²⁷⁵ Podemos mencionar el aumento de personal, inclusión de personal especializado, aumento de presupuesto, equipamiento de los CEM, creación de Registro único de víctimas, entre otras iniciativas.

Acceso y permanencia en el sistema educativo

- El derecho al acceso y permanencia al sistema educativo es un derecho que debe ser priorizado ya que constituye un elemento fundamental para el desarrollo de las personas. Sin embargo, los esfuerzos del sector educación han sido limitados y se han centrado fundamentalmente en fomentar la atención intercultural bilingüe sin un enfoque de género que acentúe medidas afirmativas para disminuir las brechas de género en este aspecto.

Participación política y participación en toma de decisiones

- Se ha identificado que las acciones del JNE y de la ONPE resulta de eventos que, si bien son “programas” y se implementan cada año, reportan fundamentalmente talleres o charlas, así como cursos para capacitar en temas de igualdad de género. No obstante, destaca la labor de ambas instituciones de brindar asistencia técnica a partidos políticos y movimientos regionales para la incorporación de la cuota de género, y la labor del JNE para promover la participación política de las mujeres y luchar contra el acoso político.
- El sector CULTURA ha incorporado acciones relacionadas a la participación en consulta previa, debiendo destacarse la incorporación de charlas exclusivas para mujeres indígenas en procesos de consulta previa.

Acciones destinadas a la identificación de la población que se encuentra marginada en el registro de ciudadanos, en especial mujeres y niñas

- El trabajo del RENIEC ha avanzado mucho en materia de indocumentación. Entre las acciones destinadas a la identificación de la población marginada, el RENIEC refleja un trabajo intersectorial en las relaciones con los programas del MIDIS (Wawa Wasi y Juntos), con los programas del MIMP (INABIF, Centros de Atención Residencial) y con el MINSA (establecimientos de salud, certificado nacido vivo) para disminuir la indocumentación.

Acceso a en igualdad al sistema de justicia

- Las acciones destinadas al mejorar el acceso al sistema de justicia en igualdad que se reportan son generales y no involucran un beneficio directo a las mujeres. Cabe precisar que, dentro del grupo de acciones reportadas sí existen las relacionadas al género como charlas y capacitaciones, así como precedentes. No obstante, no se refleja un trabajo interinstitucional de las entidades involucradas, sino más bien un trabajo aislado.
- Respecto a la calidad en la administración de justicia se muestra que en muchas ocasiones hay abandono de denuncias por parte de la mujer, y que lamentablemente persiste la creencia de parte de los funcionarios y funcionarias que esto se debe a la reconciliación de la pareja; sin embargo, las opiniones de las mujeres víctimas son que el principal motivo de abandono son las amenazas por parte del agresor. Esto refleja que en la actuación de muchos funcionarios/a y magistrados persisten estereotipos basados patrones socioculturales culturalmente arraigados.

Acciones destinadas a la modificación de patrones socioculturales

- Respecto a las acciones para modificar los patrones socioculturales arraigados, es lamentable que no existan acciones programáticas que, a partir de una adecuada planificación, contribuyan a este objetivo a partir de estrategias de corto, mediano y largo plazo. Y es que la discriminación contra las mujeres por razones de género es un problema estructural del que las desigualdades entre mujeres y hombres constituyen una manifestación del mismo. En este contexto, la evaluación sobre los avances en la lucha contra la discriminación de género requiere también de análisis cualitativos, que contribuyan a corroborar objetivamente los cambios requeridos para erradicar la persistencia del sistema de género.
- Uno de los temas que consideramos debió ser mejor abordado es el referente a educación con enfoque de género. Si bien el MIMP refirió data sobre este punto en todos sus informes, no ha realizado un análisis respecto a la necesidad de reforzar una educación con enfoque de género en todos los niveles, para un real y progresivo cambio de patrones. Es más, la información proporcionada por el MIMP se centra fundamentalmente en aspectos objetivos ²⁷⁶ sin considerar los enfoques. Resulta evidente que sólo a partir de una educación con enfoque de género se podrá erradicar la persistencia de la discriminación estructural de género que existe contra niñas, adolescentes, mujeres adultas y mujeres adultas mayores, en su diversidad.

Gestión Pública de recursos humanos con enfoque de género

En general, las acciones que se reportan sobre capacitación y sensibilización a funcionarias/os públicos carecen de mecanismos de evaluación de sus resultados.

- **Entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género:** La voluntad para incorporar en el presupuesto actividades relacionadas al género es poca. Preocupa que, durante cinco años, 6 de las entidades supervisadas no realizaron esta incorporación presupuestal con enfoque de género en ningún año-presupuesto cero (MEF, PRODUCE, CNM, MINDEF, MINEM Y MRE). Asimismo, si bien efectivamente al año 2016, hay 16 entidades cumplen con esta obligación lo que resulta negativo es que basta que estas realicen una actividad en el año para que estén incorporados en la lista de entidades públicas que sí tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.
- **Entidades públicas que incorporan cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género en su PDP:** El primer problema que surge del análisis de la información contenida en los informes del MIMP es que no necesariamente existe un PDP por entidad, presentándose falta de uniformidad en la información presentada. Por otro lado, existen entidades que incorporan acciones de PDP de organismos adscritos o relacionados sin que se especifique el presupuesto asignado por cada PDP. Otro problema a referir es que el hecho de reportar la incorporación de cursos en los PDP no significa que éstos hayan sido efectivamente ejecutados.

²⁷⁶ Número de capacitaciones a profesores, cursos de educación básica impartidos con enfoque de género, revisión de materiales educativos, etc.

Dentro del tipo de actividades incorporadas se dan capacitaciones, charlas, sensibilizaciones, talleres, cursos y similares, en su mayoría en temas de equidad de género, género y violencia, lenguaje inclusivo, transversalización del enfoque de género, hostigamiento sexual, etc. No obstante, se reportan cursos que no tienen relación directa con el enfoque de género. Por ejemplo, el MIMP reporta un curso de Planeamiento estratégico para la gestión de políticas Públicas en el 2014 y la ONPE, que reporta haber realizado una charla de “Relaciones familiares democráticas” en el 2015.

- **Entidades públicas del nivel nacional que adoptan lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial:** En los reportes se puede ver el progreso de las entidades respecto a la creación de normas, así como la identificación de esfuerzos por parte del MIMP para sensibilizar en el uso del lenguaje inclusivo. Así por ejemplo, en el 2013, se realizó la actualización de los lineamientos para la promoción y utilización del uso del lenguaje inclusivo en el MIMP y se elaboró la Guía para el uso inclusivo: “Si no me nombras no existo”, documento que fue validado con 22 entidades públicas.
- **Entidades públicas que cuentan con algún servicio de cuidado diurno:** (i) El 2013 se reportó que “Respecto a contar con guardería en la institución, solo el 36.7% de las entidades consultadas, es decir 11, precisó tener al menos una”. (ii) El 2014 “respecto a contar con guardería en la institución, el 34.5% (10) de las entidades consultadas precisó contar con este espacio”. (iii) El 2015, se reportó lo siguiente: “se debe señalar que el 34.5% (10) de las entidades consultadas respecto a las licencias por paternidad y maternidad cuentan con un centro de cuidado diurno, que tiene como finalidad el procurar garantizar los derechos de maternidad y paternidad de su personal y así como el derecho de las/os niñas/os a beneficiarse de servicios e instalaciones adecuadas para su cuidado, tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 18 de la Convención de los Derechos del Niño del cual el Perú es parte”. (iv) El 2016 solo refiere que “MINAGRI, MIMP, MRE, MINSA, MTC, MVCS, MINISTER, PJ y MPFN” cuentan con un servicio de cuidado diurno.
- **Información sobre actuación de entidades públicas en materia de hostigamiento sexual:** Las acciones son variadas, preocupando que en su totalidad no sean programáticas y en algunos casos imprecisas. La imprecisión de la información se puede notar en las acciones que no reportan lugar de ejecución o público a quienes benefician, lo que permitiría tener una idea de la cobertura. En el caso del MIMP resulta preocupante que no informe sobre este punto en su último reporte del año 2016, situación que se agrava teniendo en cuenta que se trata del ente rector en la defensa y promoción de los derechos de las mujeres.

De otro lado, resulta preocupante que no exista un adecuado seguimiento de las denuncias frente al hostigamiento sexual, más aún cuando éstas son pocas y debería ser más sencillo el seguimiento a las mismas.

- **Entidades públicas nacionales que establecen cuotas de género en los cargos de toma de decisión:** No existen normas que establezcan cuota de género en los cargos de decisión en todas las entidades que reportan, a excepción del MININTER y MINSA, quienes sin embargo no han cumplido todos los años con este mandato.

Incorporación del enfoque de género en los programas presupuestales

- No existe ni conocimiento ni voluntad política por parte de las entidades estatales competentes para cumplir con su obligación de asignar, implementar y evaluar presupuestos con enfoque de género, y los pocos esfuerzos realizados suelen darse para actividades aisladas y no programáticas. Pero aún, a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1440²⁷⁷, se ha derogado el artículo 47 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que establecía expresamente la obligación de realizar un análisis de género en el presupuesto público como criterio de evaluación de ejecución presupuestal, lo que significa un retroceso en la incorporación de la igualdad de género en los presupuestos del Estado.
- La falta de voluntad política por cumplir con la obligación legal de incorporar el enfoque de género en los presupuestos se evidencia asimismo en que el indicador funcional programático que ha sido una obligación dada al Ministerio de Economía y Finanzas no se haya concretado tras diez años de la publicación de la LIO. Si bien ha sido salvado por la transversalización del enfoque de género y a la posibilidad de incluir presupuesto en todos los ejes programáticos dado que tienen relación con la transversalización; ello no es suficiente, al ser siendo la obligación de la ley la de crear el indicador. Así, la Primera Disposición Complementaria y Transitoria establece que el Ministerio de Economía y Finanzas debe adecuar la actividad referida en la LIO “dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes”.
- Resulta preocupante que el Ministerio de Economía y Finanzas sólo informe al MIMP sobre su avance en la materia en el II Informe de Cumplimiento de la LIO, manifestando que “el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social y el Ministerio de Economía y Finanzas reciben la asistencia técnica del Fondo de Naciones Unidas para el Desarrollo de la Mujer para la incorporación del enfoque de género en los presupuesto públicos con el objetivo de incorporar este enfoque en el presupuesto y diseñar el clasificador funcional programático así como los instrumentos y mecanismos para su operatividad en el ámbito nacional” (II Informe, 2008, p.18). Luego de este informe, no brinda información sobre la referida obligación.
- La regulación del enfoque de género sin acompañar su implementación con la asignación de recursos presupuestales convierte en imposible su real garantía. En ese sentido, todas las normas jurídicas deben procurar contemplar como obligación la incorporación del enfoque de género en todas las fases del ciclo presupuestal (planificación, asignación, aprobación, ejecución, evaluación). El Estado debe considerar la realidad latente de desigualdad de género al formular y asumir una política estatal y el consiguiente compromiso económico financiero reflejado en diversos instrumentos de gestión pública: planes de desarrollo, asignación e implementación de presupuestos públicos específicos y adecuados, acciones destinadas a reducir las brechas de género, etc. Sólo cuando se incorpore de manera efectiva el enfoque de forma transversal podremos mejorar de forma sustancial el real ejercicio de los derechos de las mujeres.

²⁷⁷ Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicada el 16 de setiembre de 2018.



CAPÍTULO IV

RECOMENDACIONES

AL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES (MIMP)

- Formular y aprobar el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género para la implementación de la PNIG, tal y como lo establece el Decreto Supremo N°008-2019-MIMP.
- Interpretar y aplicar la LIO a partir de los enfoques interseccional, etario, intercultural, étnico- racial, territorial, de discapacidad, entre otros, que permitan la creación de estrategias programáticas que brinden atención cada situación particular de las mujeres en su diversidad.
- Fortalecer la articulación interinstitucional con los distintos niveles de gobierno y con los poderes del Estado para contar con un trabajo articulado que facilite la implementación de la LIO. Para ello, puede desarrollar actividades de intercambio de experiencias y buenas prácticas en la incorporación del enfoque género en la gestión pública con funcionarios/as de los gobiernos regionales y locales.
- Supervisar que las entidades institucionalicen el Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG) para contar con un registro que contengan información uniforme, temática y detallada sobre las acciones y estrategias adoptadas para la implementación de la LIO.
- Fortalecer asistencia técnica, capacitación y sensibilización para incorporar el enfoque de género –con mayores recursos humanos y presupuestales- en la gestión pública de recursos humanos, así como en la materia presupuestal.
- Promover la institucionalidad de las instancias que aborden específicamente la igualdad entre hombres y mujeres, así como las instancias de transversalización del enfoque de género, dentro de las propias entidades para que brinden soporte, seguimiento y sostenibilidad de las acciones realizadas para el cumplimiento de la LIO
- Realizar un análisis respecto al nivel de implementación, la adecuada interpretación y correcta aplicación de normas de alcance nacional, regional y local que fueron emitidas para efectivizar las obligaciones contenidas en la LIO.
- Promover la implementación de acciones programáticas en todas las entidades a nivel nacional y en todos los niveles de gobierno para modificar la persistencia de la discriminación estructural de género. Asimismo, realizar una evaluación específica de las acciones preventivas realizadas por las entidades y cómo influyen para contrarrestar esta forma de discriminación.

- Institucionalizar una metodología específica para la emisión de reportes de cumplimiento de la LIO, que no solo se limite a reportar lo que se recibió de las entidades, sino que permita contar con un análisis a nivel cuantitativo y cualitativo sobre los avances en la implementación.

AL MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF)

- Incorporar el clasificador funcional programático de acuerdo a los procedimientos presupuestales en virtud a la Primera Disposición Complementaria y Transitoria de la LIO, para facilitar la asignación de presupuesto para su efectivo cumplimiento.
- Brindar asistencia técnica para la incorporación del enfoque de género en todas las fases del ciclo presupuestal (planificación, asignación, aprobación, ejecución y evaluación) a las entidades y de ser necesario emitir los lineamientos correspondientes.

AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA (CONGRESO)

- Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género”, entender esta obligación en el marco del control funcional que realiza el Congreso frente a otros poderes del Estado.
- Reiterar que se considere la incorporación, en las próximas Leyes Anuales de Presupuesto, de disposiciones que establezcan lo siguiente:
 - a) Que el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de la implementación del presupuesto por resultados, promueva en su directiva el uso de mecanismos para la incorporación del enfoque de género en la programación, seguimiento y evaluación presupuestal anual, incluyendo mediciones de indicadores en el análisis con perspectiva de género.
 - b) La utilización del enfoque de género en la evaluación de los presupuestos por resultados implementados, señalando que en las evaluaciones independientes de los programas y proyectos se debe considerar el enfoque de género en la evaluación del diseño, ejecución e impacto del gasto público.

ANEXOS

1.1. Marco jurídico internacional e interno de protección del derecho de las mujeres a la igualdad y no discriminación por razón de género.

El derecho a la igualdad y no discriminación ha sido reconocido en diversos instrumentos internacionales tanto del Sistema Universal como es el Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos.

Los instrumentos internacionales que han desarrollado el derecho de la igualdad y no discriminación en el ejercicio de los derechos de las personas en general son: (i) la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en el artículo 2, (ii) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en los artículos 3 y 26, (iii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 3, (iv) la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre en el artículo II, (v) la Convención Americana sobre Derechos Humanos en los artículos 1 y 24; y (vi) el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo 3.

Entre los instrumentos internacionales, para efectos de la adecuada aplicación e interpretación de la LIO, cabe mencionar los siguientes:

INSTRUMENTO	NOMBRE	FECHA DE RATIFICACIÓN/ EMISIÓN/ PUBLICACIÓN
Tratado Internacional	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW (1979)	Ratificado por el Perú el 5 de junio de 1982
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer - Belem do Pará (1996)	Ratificado por el Perú el 04 de febrero de 1996
	Convenio N° 100 (1960) sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor	Ratificado por el Perú el 01 febrero 1960
	Convenio N° 111 (1970) sobre igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación	Ratificado por el Perú el 10 agosto 1970
	Convenio N°156 (1986) sobre responsabilidades familiares	Ratificado por el Perú el 16 junio 1986
	Convenio N°169 (1989) sobre los pueblos indígenas y tribales ²⁷⁸	Ratificado por el Perú 02 febrero 1994
	Convenio N° 183 (2000) sobre la protección de la maternidad	Ratificado por el Perú el 09 mayo 2016
	Convenio N° 189 (2011) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuyo preámbulo sostiene que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas.	Ratificado por el Perú el 14 de junio de 2018

²⁷⁸ Este convenio no solo reconoce que los pueblos indígenas y tribales gozan plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales sin obstáculos ni discriminación, sino también reconoce que sus disposiciones deben aplicarse sin discriminación a los hombres y las mujeres de dichos pueblos.

Pronunciamientos de Tribunales Internacionales	Caso Atala Riffo y niñas Vs. Chile	Publicada el 24 de febrero de 2012
	Caso Artavia Murillo y otros (Fecundación in Vitro) Vs. Costa Rica	Publicada el 28 de noviembre de 2012
	Opinión Consultiva N° OC-24/17	Publicada el 24 de noviembre de 2017

Adicionalmente, podemos mencionar a los tratados que buscan combatir otras formas de discriminación, pues al ser el problema de discriminación hacia las mujeres es estructural requiere ser abordado desde el enfoque interseccional (confluencia simultánea de diversos factores de discriminación). Así, la protección contra la discriminación también está contenida en convenios internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otras.

Sumado a los instrumentos internacionales referidos, existen diversas declaraciones, recomendaciones, planes y plataformas adoptadas en marco del Derechos internacional que conforman un conjunto de compromisos políticos que abordan la problemática. Entre los que podemos mencionar:

INSTRUMENTO	NOMBRE	FECHA DE PUBLICACIÓN
Declaraciones	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación de la mujer	7 de noviembre de 1967
	Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing (1995)	15 de septiembre de 1995
	Programa de Acción de la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena (1993)	14 al 25 junio de 1993
Compromisos políticos	Programa de Acción de Conferencia de Población y Desarrollo, El Cairo (1994)	13 de septiembre de 1994
	Carta Democrática Interamericana, Lima (2001)	11 de septiembre de 2001
	Consenso de Quito, adoptado en la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007)	6 al 9 de agosto de 2007
	Consenso de Brasilia, aprobado en la “Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y El Caribe”, CEPAL (2010)	13 al 16 de abril de 2010
	Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas – ODS, adoptados formalmente en la Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015	Enero de 2016
	Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, adoptada en la Decimotercera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2016)	25 a 28 de octubre de 2016
	Compromiso de Lima: “Gobernabilidad Democrática frente a la Corrupción”, adoptado en Lima el 14 de abril de 2018 en la VIII Cumbre de las Américas	14 de abril de 2018

Recomendaciones	Recomendación General N° 12 del Comité CEDAW ²⁷⁹	1989
	Recomendación General N° 19 del Comité CEDAW ²⁸⁰	1992
	Recomendación General N° 24 del Comité CEDAW ²⁸¹	1999

El Perú ha reconocido, a nivel constitucional y legal, el derecho a la igualdad y no discriminación basada en género. En ese sentido, la Constitución de 1993 establece que todas las personas tienen derecho a la igualdad ante la ley, por tanto, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole (artículo 2 inciso 2).

Asimismo, la norma suprema contiene disposiciones sobre otros derechos fundamentales directamente vinculadas al derecho a la igualdad y no discriminación, como la igualdad de oportunidades sin discriminación en la relación laboral (artículo 26); y establece que la ley establece porcentajes mínimos para hacer accesible la representación de género en los Concejos Regionales y Municipales (artículo 191), ello a partir de la reforma constitucional del año 2002 (Ley N° 27680).

A nivel normativo resalta la emisión de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LIO), norma que señala que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos, sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada. Establece, además, que el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es el ente rector en materia de igualdad de género y, como tal, impulsa el cumplimiento de la responsabilidad gubernamental para concretar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos su vida²⁸².

Asimismo, existen múltiples normas, entre las cuales cabe mencionar en especial las siguientes, las que pueden ser clasificadas en cinco materias vinculadas con la igualdad de género: a) la prohibición de la discriminación contra las mujeres; b) la prohibición de la violencia contra las mujeres; c) la adopción de medidas destinadas a promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas; d) la inclusión de consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales, y e) el recojo de información específica sobre las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres²⁸³.

INSTRUMENTO NORMATIVO	FECHA DE PUBLICACIÓN
Ley N° 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no pueden contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato; y su Reglamento (DS N° 002-98-TR)	28 de marzo de 1997 y 1 de febrero de 1998 respectivamente

279 Insta a los Estados Partes, entre otras medidas, a incluir en sus informes periódicos información sobre la legislación vigente para proteger a la mujer de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana.

280 Establece que la violencia de género constituye una forma de discriminación que impide a las mujeres el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.

281 Incluye la atención en salud reproductiva hacia las mujeres como parte del derecho a la salud, y sustenta la realización de medidas especiales como estrategias necesarias para los Estados a fin de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres.

282 Respecto al contenido de los alcances y limitaciones de la Ley 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

283 La presente clasificación ha sido tomada del documento presentado ante el MIMP referido al marco nacional en materia de igualdad de género y no discriminación empleado para la Política Nacional de Igualdad de Género.

La Ley N° 28044, Ley General de Educación y su Reglamento (DS N° 011-2012-ED) ²⁸⁴ .	30 de julio del 2003 y 8 de julio de 2012 respectivamente.
Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público ²⁸⁵	1 de enero de 2005
Ley 29344, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud y su reglamento (DS 008-2010-SA) ²⁸⁶	10 de abril de 2009 4 de abril de 2010
Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil ²⁸⁷	05 de julio del 2013
Ley N° 24975, Ley que amplía para las mujeres el acceso a la Escuela de Oficiales, bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Policiales	30 de diciembre de 1988
Ley N° 26628, Ley que amplía para las mujeres el acceso a la Escuela Militar, bajo los mismos principios y normas que rigen al personal masculino en las Fuerzas Armadas	21 de junio de 1996
Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, que establece en su artículo 14 que la niña o la adolescente, embarazada o madre no debe ser impedida de iniciar o proseguir sus estudios.	4 de agosto de 2000
Decreto Supremo N° 004-2009-TR, Precisan actos de discriminación en contra de las trabajadoras del hogar	30 de marzo de 2009
Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres; y su Reglamento (DS N° 002-2018-TR) ²⁸⁸	28 de diciembre de 2017 y 9 de marzo de 2018 respectivamente.

Por otro lado, nuestra legislación aborda la violencia de género principalmente en la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar²⁸⁹ y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP²⁹⁰. Estas normas tienen por finalidad prevenir, erradicar y sancionar toda forma de violencia contra las mujeres y contra los integrantes del grupo familiar. Ambas establecen mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención y protección de las víctimas, así como reparación del daño causado, y disponen la persecución, sanción y reeducación de los agresores sentenciados.

Asimismo, existen en nuestro ordenamiento jurídico otras normas que prohíben forma específica la violencia, como las siguientes:

INSTRUMENTO NORMATIVO	FECHA DE PUBLICACIÓN
Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual	28 de febrero de 2003
La Ley N° 30314, Ley para Prevenir y Sancionar el Acoso Sexual en Espacios Públicos	27 de marzo de 2015

284 Reconoce la equidad y la inclusión como principios de la educación, sin discriminación por sexo o cualquier otro motivo.

285 Prohíbe la discriminación en la función pública y en la prestación de servicio, reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación y autoriza la implementación de políticas afirmativas respecto a personas con discapacidad o sectores en situación de vulnerabilidad.

286 Reconoce el aseguramiento universal en salud para todas las personas residentes en el Perú, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

287 Establece la prohibición de la discriminación en el servicio civil por razones de sexo o de cualquier otra índole. También establece la nulidad de la destitución fundamentada en razones discriminatorias y considera como falta disciplinaria las conductas de discriminación.

288 Dispone la determinación de categorías, funciones y remuneraciones que permitan la ejecución del principio de igualdad remuneración por igual trabajo.

289 Publicada el 24 de noviembre de 2015.

290 Publicada el 27 de julio del 2016.

Decreto Legislativo N° 1408 Sobre fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, modificado por el Decreto Legislativo 1443, de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia.	13 de setiembre 2018
Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU que aprueba los “Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes”	13 de mayo de 2018
Ley N°30862, Ley que fortalece diversas normas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar	25 de octubre de 2018
Decreto Legislativo N° 1323, Decreto Legislativo que fortalece la lucha contra el feminicidio, la violencia familiar y la violencia de género	7 de enero de 2017
Ley N° 30838, modifica el Código Penal y el Código de Ejecución Penal para fortalecer la prevención y sanción de los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales	5 de agosto de 2018
Ley N° 30096, Ley de Delitos Informáticos, modificada por la Ley N° 30838, sanciona como delito las proposiciones a niños, niñas y adolescentes con fines sexuales por medios tecnológicos.	23 de octubre de 2013
Decreto Legislativo N° 1410 que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual	13 de setiembre de 2018

En cuanto a las medidas destinadas a promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas podemos señalar el Decreto Supremo N°056-2018-PCM, que aprobó a Política General de Gobierno al 2021, que establece como uno de sus lineamientos prioritarios el “Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia”²⁹¹.

De otro lado, el Acuerdo Nacional establece que la Equidad y Justicia Social es una política de Estado. Para lograr este objetivo, el desarrollo integral, la superación de la pobreza y la igualdad de acceso a las oportunidades para peruanos y peruanas, sin ningún tipo de discriminación, constituyen el eje principal de la acción del Estado. La igualdad entre hombres y mujeres destaca en dos políticas de Estado:

- a) La Décima, sobre reducción de la pobreza, en la que se establece el compromiso de “combatir la discriminación por razones de inequidad entre hombres y mujeres, origen étnico, raza, edad, credo o discapacidad” privilegiando la asistencia a los grupos en extrema pobreza, excluidos y vulnerables”.
- b) La Décimo Primera, sobre promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, estableciéndose el compromiso de “dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad, en particular contra la mujer. Con este objetivo, el Estado: a) combatirá toda forma de discriminación,

²⁹¹ Artículo 4, numeral 4.6.

promoviendo la igualdad de oportunidades; b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; c) 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”.

Cabe mencionar también las normas jurídicas orientadas a la conciliación entre la vida laboral y familiar, a la igualdad de género en el ámbito educativo y a la protección de los derechos vinculados a la maternidad, entre las cuales podemos ubicar:

INSTRUMENTO NORMATIVO	FECHA DE PUBLICACIÓN
Ley N° 27558, Ley de fomento de la educación de las niñas y adolescentes rurales ²⁹² .	24 de noviembre de 2001
Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES, Dispone la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las Entidades de la Administración Pública ²⁹³ .	8 de marzo de 2007
Ley N° 29600, Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo y su Reglamento, Decreto Supremo N° 002-2013-ED.	15 de octubre de 2010 y 27 de marzo de 2013 respectivamente
Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna	8 de julio de 2012
Ley N° 30367, Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso	26 de noviembre de 2015
Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada	6 de julio de 2018

No obstante, de las normas señaladas, también se ha previsto la cuota de género en la participación política como una medida específica para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Esta consiste en exigir un mínimo de 30% de mujeres u hombres en las listas de candidatos/as al Congreso de la República, Concejo Municipal, gobiernos regionales y cargos de dirección de partidos políticos, así como un número mínimo de mujeres en la conformación de órganos colegiados. Este tipo de medidas de acción positiva empezaron a adoptarse en el Perú desde 1997, con la aprobación de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones²⁹⁴.

De similar manera, el Decreto Supremo N° 019-2017-JUS, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1353 (modificado por Decreto Supremo N° 011-2018-JUS, publicado el 14 noviembre 2018) que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, establece una cuota de género en esta última instancia administrativa a nivel nacional en la materia, conformada por tres vocales de los cuales cuando menos una deberá ser mujer.

292 Prevé los objetivos y acciones a ser implementadas para alcanzar la igualdad de género en la educación rural. Asimismo establece que el MINEDU y el MIMP informan anualmente al Congreso sobre la progresión de los programas de educación de las niñas y adolescentes rurales y de los planes a ejecutar para lograr que todos los niños, niñas y adolescentes rurales accedan a un sistema educativo de calidad.

293 La obligación es la de implementar lactarios en las entidades públicas o privadas donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil.

294 Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones (2 de octubre de 1997), Ley N° 26864, Ley de Elecciones Municipales (15 de octubre de 1997), Ley N° 27683, Ley de Elecciones Regionales (16 de marzo de 2002), Ley N° 28094, Ley de Organizaciones Políticas (2 de noviembre de 2003), Ley N° 28360, Ley de elecciones de representantes ante el Parlamento Andino.

1.1.1. Inclusión de consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales

El Estado cuenta con instituciones específicas dedicadas a promover la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. En primer lugar, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), tal como señala el Decreto Legislativo N° 1098 que aprueba la Ley de Organización y Funciones ²⁹⁵ de ese sector, posee dentro de sus competencias la “[p]romoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado” (Artículo 5 inciso a).

Asimismo, esta norma dispone que el MIMP ejerce, entre sus funciones, el diseño, concertación y conducción en la “implementación y desarrollo de los procesos y mecanismos que sean necesarios para la aplicación, seguimiento, supervisión y evaluación de las políticas nacionales y sectoriales, con enfoque de género, en el ámbito de su competencia (Artículo 8 inciso a). Se refiere al Viceministerio de la Mujer como el encargado de la “[i]ncorporación de la perspectiva de género como eje transversal en las políticas, planes, programas y proyectos del Estado a través de su rectoría intersectorial, el desarrollo de capacidades y la asesoría técnica a los distintos sectores estatales, gobiernos regionales y locales” (Artículo 13 inciso a).

Este Viceministerio cuenta con la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, órgano encargado de dirigir, coordinar, controlar y evaluar la transversalización del enfoque de género en el diseño y gestión de las políticas públicas nacionales y subnacionales²⁹⁶. Resulta especialmente relevante mencionar, como parte de este órgano, a la Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional, cuyas funciones incluyen la formulación, ejecución y monitoreo de las políticas nacionales y sectoriales, estrategias, mecanismos y acciones para la incorporación del Enfoque de Género en las políticas, planes, programas y proyectos de los sectores y organismos constitucionalmente autónomos, y para la evaluación de los avances y resultados de dicha incorporación²⁹⁷.

Asimismo, de acuerdo con la Directiva N° 001-2011-EF/50.01²⁹⁸, los pliegos deben considerar en la programación y priorización de sus gastos la identificación de las principales brechas de género:

Artículo 38º.- Identificación de brechas de género

Los pliegos, en el marco de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y de la Ley N° 29083, consideran en la programación y priorización de sus gastos la identificación de las principales brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de los recursos para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

²⁹⁵ De fecha 21 de enero de 2012.

²⁹⁶ Ídem. Artículo 78.

²⁹⁷ Ídem. Literal a) del artículo 81.

²⁹⁸ De fecha 9 de junio de 2011

En esa línea se pronuncia el Reglamento que regula la implementación de Políticas Nacionales aprobado por DS N° 029-2018-PCM²⁹⁹, el que ha establecido que cuando se realice una política nacional, esta “debe ser redactada con enfoque de género e interculturalidad, según corresponda”.

Por otro lado, el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP³⁰⁰ establece la creación de creación de mecanismos que promuevan la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales. Establece que las entidades de los tres niveles de gobierno creen un mecanismo responsable de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

1.1.2. Recojo de información específica sobre las situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres

Mediante Decreto Supremo N° 005-2015-MIMP³⁰¹ se oficializa el uso del Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG). El SNIG tiene por finalidad realizar el seguimiento, monitoreo y evaluación de las políticas en materia de igualdad de género a nivel nacional. Es un sistema de información que contiene un aplicativo informático que incorpora los indicadores aprobados en los Planes Nacionales de Igualdad de Género y en las políticas nacionales de la misma materia. Asimismo, facilita el registro de información y la emisión de reportes actualizados”. Es importante resaltar que, a partir de esta norma surge la responsabilidad para todas las entidades informantes de implementar institucionalmente el SNIG. De acuerdo con su artículo 5, dichas entidades deben efectuar el registro de la información dentro de los 30 días calendarios siguientes al vencimiento de cada semestre del año. Sin embargo, a la fecha este sistema no se encuentra en funcionamiento.

En cuanto a la información específica en materia de situaciones de desigualdad que afectan a las mujeres, cabe mencionar la Ley N° 29700, Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales³⁰², que busca valorizar el aporte que realizan las mujeres a la economía de nuestro país. Su reglamento (Decreto Supremo N° 056-2014-PCM), fija los lineamientos, definiciones y plazos para la medición de la cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado.

Finalmente, mediante Decreto Supremo N° 068-2017-PCM³⁰³ se ha dispuesto que los ministerios y organismos públicos del Poder Ejecutivo elaboren un diagnóstico sobre la brecha salarial entre mujeres y hombres en cada una de sus entidades. La guía metodológica para la realización de los diagnósticos fue aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR-PE.

299 De fecha 20 de marzo de 2018.

300 De fecha 21 de julio del 2017.

301 De fecha 13 de agosto del 2015.

302 De fecha 5 de junio de 2011.

303 De fecha 25 de junio de 2017.

1.2. Alcances y limitaciones de las medidas y acciones adoptadas por el Estado peruano para el cumplimiento de la Ley N°28983, Ley de igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.

La implementación transversal de la LIO, evidencia la importancia de reforzar la institucionalidad (como por ejemplo el establecimiento de comisiones ad hoc, o creación de entidades especializadas) para brindar soporte, seguimiento y sostenibilidad a los avances. En ese sentido, el PLANIG contó con una Comisión Multisectorial. Resulta por lo pronto urgente continuar con esta Comisión Multisectorial para reforzar de manera sustancial el trabajo coordinado y fortalecer el seguimiento a las políticas implementadas.

Las acciones de la LIO reportadas en el Séptimo reporte (2014) evidenciadas en la matriz de sistematización, muestran “la necesidad de involucrar a las y los actores responsables de la planificación estratégica nacional y a las entidades encargada de proporcionar información oficial como parte del establecimiento de condiciones básicas; pues, tanto el alineamiento con el sistema de planificación estratégica como la generación de información desagregada por sexo en todos los ámbitos, resultan vitales para lograr presupuestos con enfoque de género”³⁰⁴ y en el cumplimiento de la LIO en general.

En el Perú existe normativa de protección hacia los derechos fundamentales de las mujeres, pero aún no se evidencia la necesidad de un cambio sustantivo en la realidad. Es por ello que el principal problema radica en la implementación de líticas que efectivicen las normas. Así, el Estado puede no estar aplicándolas por diversas razones: por desconocimiento de las mismas, por falta de voluntad política, por falta de recursos humanos especializados, por falta de recursos económicos y por falta de relaciones de articulación con las diversas entidades, en el marco de una política integral.

En líneas generales, puede sostenerse que los principales problemas de carácter estructural e institucional que enfrenta el Estado para garantizar el efectivo cumplimiento de la LIO es la falta de una política integral, la insuficiente articulación horizontal y vertical, la falta de recursos humanos y presupuestales, la insuficiente capacitación y alta rotación del personal, así como la falta de supervisión y monitoreo de los avances en materia del cumplimiento de la LIO.

Respecto de las acciones desplegadas y medidas adoptadas para el cumplimiento de la LIO, analizadas por los informes de la Defensoría del Pueblo como por el MIMP, se han identificado los siguientes obstáculos:

- Los mayores avances se han producido a nivel de la emisión de normas jurídicas, especialmente las de alcance nacional o de aquellas emitidas por organismos autónomos. No obstante, respecto de normas de alcance regional o local se presenta información muy limitada por la dificultad de acceder a ellas.

³⁰⁴ Séptimo Reporte de la DP, p. 285

- La identificación de avances en materia de LIO son fundamentalmente normativos, sin que se tome en cuenta la efectiva y adecuada interpretación y consiguiente aplicación de las mismas.
- Las entidades supervisadas reportan como avances actividades que no guarda relación con el cumplimiento de la LIO.
- Inexistencia en el Estado de acciones de monitoreo y evaluación de acciones que se implementan en marco de diversas políticas públicas relacionadas con el cumplimiento de la LIO.
- Inexistencia de un sistema de registro unificado a nivel nacional que sistematice y actualice periódicamente esta información.
- Escasa aplicación de los enfoques al momento de realizar el análisis y evaluación sobre el efectivo cumplimiento de la LIO.
- Falta de priorización de metas a corta, mediano y largo plazo en función a diversos factores (realidad sociocultural, niveles de gobierno, otros).

Adicionalmente, se ha evaluado los aspectos positivos y limitaciones de la labor del MIMP, como ente rector encargado de reportar el cumplimiento de la LIO; así como, de la labor de supervisión efectuada como la DP. Se ha identificado lo siguiente:

ENTIDAD	ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
MIMP	-Se han identificado iniciativas para la incorporación de diversos enfoques, especialmente el de interculturalidad (MINAGRI, MINCUL). -Se evidencio la creación de instancias que implementan políticas en contra de la discriminación (MINCUL, MTC y MINJUS). -Las asistencias técnicas dadas por las entidades que cuentan con personal especializado (JNE y ONPE).	-Falta de voluntad política por parte de las entidades para la incorporación de una norma que establezca la cuota de género. Así como, la visibilización de la población LGTBI. -La falta de asistencia técnica por parte del MIMP a ministerios y gobiernos regionales para transversalizar el enfoque de género. - La falta de asistencia técnica por parte del MIMP al personal de los ministerios para establecer una política programática e institucionalizada que sea sostenible. -Falta de institucionalidad y falta de recursos económicos para que las políticas sean continuas.
DP	-La información presentada es eminentemente analítica lo que ha permitido plantear recomendaciones adecuadas. -Se evoca en la incorporación de presupuestos sensibles al género. -Trata el tema de la incorporación del enfoque de género en la gestión pública de derechos humanos y lo analiza en los tres niveles de gobierno.	-Falta de incorporación de enfoques, en especial del enfoque intercultural e interseccional.

Por otro lado, respecto al MIMP como ente encargado de la incorporación del enfoque de género como eje transversal de las políticas, planes y proyectos de Estado, así como de la protección y promoción de los derechos de las mujeres debemos señalar lo siguiente:

- Es necesario institucionalizar en sus informes una metodología que no se limite a reportarla data de las entidades, sino que lleve a cabo el procesamiento de la información y realice un mayor nivel de análisis.
- Si bien la data reportada por las entidades es una data interesante que solo puede obtener de manera integral el MIMP, como ente rector, tampoco puede negarse, que es un factor limitante respecto al desarrollo de una adecuada evaluación al cumplimiento de la LIO.
- La insuficiencia de recursos humanos, logísticos y económicos también limitaron el trabajo del MIMP en materia del cumplimiento de la LIO, en especial en su vinculación con los gobiernos regionales y locales.
- Se debe advertir que otra de las limitaciones que tiene el MIMP para implementar la LIO es, actualmente, la carencia de PLANIG. Así, el MIMP tiene el reto de implementar un nuevo plan que establezca objetivos.

1.3. Política Nacional de Igualdad de Género

En el Perú se ha evidenciado que pese al crecimiento económico y a la estabilidad política aún persiste en nuestra sociedad múltiples desigualdades, especialmente aquella que se da entre hombres y mujeres. Desde el Instituto Nacional de Informática (INEI) se da cuenta de las diferentes brechas que aún se tienen que superar entre ambos sexos en diversos ámbitos en los que podemos mencionar el acceso y permanencia en el empleo, acceso a puestos de toma de decisión, ingresos, entre otros.

Esta situación ha generado que el 51% de nuestra población, que la constituyen mujeres, se encuentren en una situación de vulnerabilidad y no tengan un acceso pleno a sus derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo. Debido a ello, se requiere de una intervención del Estado para impedir una sistemática reproducción social y transmisión generacional³⁰⁵ que sostenga y replique la situación actual.

En ese sentido, desde diversas organizaciones internacionales y nacionales se da cuenta de la necesidad de que el Estado tenga una política específica que aborde las desigualdades e inequidades que limitan el desarrollo sostenible del país. Así es como, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP³⁰⁶ a fin de abordar la discriminación estructural que sufren las mujeres como un problema central en el Perú.

La PNIG, se ha formulado a partir de instrumentos internacionales que sancionan la discriminación contra la mujer; así como, jurisprudencia y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) que establecen el principio de igualdad y no discriminación como un principio fundamental sobre el cual descansa el andamiaje del orden público nacional e internacional³⁰⁷.

³⁰⁵ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019) Política de Igualdad de Género aprobado mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP p.6.

³⁰⁶ Publicado en el diario oficial "El Peruano" el 4 de abril de 2019.

³⁰⁷ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019) Política de Igualdad de Género aprobado mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP p.9.

Para su elaboración también se ha tenido en cuenta los factores de atribución de responsabilidad internacional pues si el Estado peruano no promueve el respeto y garantiza el derecho de las mujeres mediante la adopción de medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia es pasible de sanción.

Esta política aborda la discriminación contra las mujeres como un problema público que está formado por un conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instaladas en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Asimismo, señala que esta forma de discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético³⁰⁸. Esta situación ha traído consigo un impacto negativo en el proyecto de vida de las mujeres en el acceso a oportunidades de desarrollo, permanencia en el ámbito laboral formal y acceso a cargos de toma de decisión.

Por otro lado, en la PNIG se reconoce que la discriminación estructural es causada y sostenida por diversos factores entre los que podemos mencionar: los roles de género³⁰⁹, espacios atribuidos en razón de género, estereotipos³¹⁰, patrones socioculturales³¹¹ discriminatorios, normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de mujeres³¹². Todos estos factores, en suma, han colocado a las mujeres en una situación de especial vulnerabilidad.



Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género p. 11

308 Ibidem.

309 Son comportamiento que socialmente son atribuidos a mujeres y hombres. Esto varían de acuerdo a la cultura o país.

310 Son características o cualidades simplificadas que se le atribuyen a determinado grupo y es aceptada dentro de la sociedad.

311 Son un complejo de normas que guían o condicionan el comportamiento de un grupo de personas. Por lo general está conformado por tradiciones, costumbres, experiencias, entre otros. La PNIG señala que se da reproducción de estereotipos a través de la formación educativa, la tolerancia de la violencia y refuerzo de estereotipos mediante los medios de comunicación.

312 La PNIG identifica que se invisibiliza la discriminación que sufren las mujeres en los procesos de generación de conocimiento e información, así como, la necesidad de transversalizar el enfoque de género.

Producto de la discriminación estructural se advierte la vulneración de diversos derechos de las mujeres entre los que podemos encontrar: el derecho a una vida libre de violencia; derecho a la salud sexual y reproductiva; derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión; así como, los derechos económicos y sociales³¹³.

En ese contexto, la PNIG enuncia como situación deseada para el año 2030, la disminución de la discriminación estructural que afecta a las mujeres, lo cual se verá reflejado indicadores como: la reducción de la tolerancia social hacia la violencia contra la mujeres, la incorporación de enfoque de género en la gestión de los ministerios y gobiernos locales, incremento de mujeres congresistas y alcaldesas, reducción del porcentaje de víctimas de violencia y un aumento en la tasa de paridad en cuanto a ingresos de hombres y mujeres.

Además, esta política, propone que para el mencionado año se incremente la participación de las mujeres en el servicio civil, se reduzca la tolerancia social a patrones socioculturales discriminatorios y la vulneración de derechos humanos³¹⁴ afectados por esta forma discriminación.

Es así, que la PNIG plantea 6 objetivos prioritarios que inciden en los factores causales, así como, en los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres.³¹⁵ Bajo los cuales se han planteado lineamientos para la intervención del Estado, tal y como consta en el siguiente cuadro:

OBJETIVOS PRIORITARIOS	INDICADORES	LOGRO ESPERADO	LINEAMIENTOS	RESPONSABLE DEL OBJETIVO
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1. Porcentaje de mujeres víctimas de violencia hacia las mujeres	2.40%	1.1 Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar 1.2 Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.	MIMP
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres	1. Porcentaje de mujeres que utilizan métodos anticonceptivos	84.90%	2.1 Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2 Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3 Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva en adolescentes.	MINSA
	2. Proporción de mujeres con demanda insatisfecha de planificación familiar	1.68%		
	3. Porcentaje del embarazo adolescente	7.16%		
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	1. Índice de empoderamiento político de las mujeres	27.42%	3.1 Implementar las medidas para garantizar la participación en espacio sede toma de decisión de las mujeres. 3.2 Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres	MIMP
	2. Porcentaje de participación de servidoras civiles, funcionarias y directivas	38.17%		

313 Desigualdad educativa, desigualdad económica de las mujeres y desigualdad en el acceso, el control y el uso de tecnologías de la información y comunicación.

314 Específicamente hace referencia a los siguientes: derecho a una vida libre de violencia, derechos sexuales y reproductivos, derecho al acceso y participación de las mujeres a cargos de representación política, derechos económicos y sociales.

315 Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (2019) Política de Igualdad de Género aprobado mediante Decreto Supremo .N°008-2019-MIMP p.38.

OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres	1. Índice de empoderamiento económico de las mujeres	92.25%	4.1 Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.	PRODUCE
	2. Índice del empoderamiento social de las mujeres	97.10%	4.2 Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres.	
	3. Índice de empoderamiento social de las niñas y adolescentes	96.45%	4.3 Fortalecer la inserción laboral de las mujeres. 4.4 Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres	
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre los hombres y mujeres.	1. Porcentaje de entidades públicas que incorporan el enfoque de género en la gestión institucional.	54.00%	5.1 Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos.	MIMP
	2. Brecha salarial entre el hombre y la mujer en el sector público	7.81%	5.2 Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas.	
	3. Porcentaje de participación de la mujer en el servicio civil	54.72%	5.3 Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 5.4 Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidor/as públicos/as. 5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.	
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	4. Índice de tolerancia social a patrones socio culturales discriminatorios	36.81%	6.1 Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2 Implementar estrategias de comunicación masiva orientada a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3 Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población. 6.4 Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.	MIMP

Fuente: Política Nacional de Igualdad de Género p.31

La implementación y conducción de la PNIG estará liderado por la Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas Públicas y Gestión Descentralizada (OGMEPGD) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Dicha oficina también es la encargada de emitir reportes de seguimiento de manera anual y semestral que den cuenta del nivel de implementación de los servicios previstos en la política.

1.4. Matriz de Sistematización de información contenida en reportes elaborados por el MIMP y por la DP sobre el cumplimiento de la LIO entre los años 2007- 2017

Dada su extensión de la matriz se ha elaborado un cuadro explicativo que presenta de forma breve como está organizada la información y el contenido proporcionado por las diversas entidades encargadas del cumplimiento de la LIO, en el marco de sus respectivas funciones.

TEMAS CLAVE IDENTIFICADOS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	IBASE NORMATIVA (LIO)	ENTIDADES	CONTENIDO
1. Atención de la violencia de género en sus distintas manifestaciones	Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) c) Desarrollar políticas, planes y programas para la prevención, atención y eliminación de la violencia en todas sus formas y en todos los espacios, en especial la ejercida contra las mujeres. (...) Artículo 7.- De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia (...) b) Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas.	Poder Judicial	Acciones en relación a atención a casos de violencia de género.
		Ministerio Público	Acciones respecto a la persecución de los delitos relacionados a la violencia contra la mujer.
		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Acciones como ente rector relacionadas a ejecución de Planes contra la violencia, Centros de Emergencia Mujer, Centros de Atención Institucional, Capacitaciones a operadores, Relaciones con las otras entidades, etc.
		Ministerio del interior	Capacitaciones, campañas, talleres y seminarios con fines preventivos de sensibilización en atención a la violencia, con especial incidencia en la trata de personas.
		Ministerio de Educación	Acciones destinadas a prevenir la violencia dentro de sus competencias
		Ministerio de Relaciones Exteriores	Firma de acuerdos contra la violencia, atención a casos de violencia, con especial incidencia en trata de personas.
		Ministerio de Turismo	Actividades para combatir la explotación sexual
		Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Capacitaciones, charlas de prevención, atención a casos de violencia.
		Ministerio de Salud	Atención de casos de violencia, capacitaciones a su personal para mejorar en atención
		Presidencia del Consejo de Ministros	Mesas de trabajo con todos los ministerios y Planes aprobados por el PCM
		Congreso de la República	Normas aprobadas en relación a la prevención, atención a las víctimas de violencia, sanción de la agresión, etc.
		Gobiernos Regionales	Acciones de los gobiernos regionales, provinciales y locales para combatir la violencia en todas sus manifestaciones.
2. Salud de las mujeres y derechos sexuales y reproductivos	"Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) i) Garantizar el derecho a la salud en cuanto a la disponibilidad, calidad, aceptabilidad y accesibilidad a los servicios, con especial énfasis en la vigencia de los derechos sexuales y reproductivos, la prevención del embarazo adolescente, y en particular el derecho a la maternidad segura. j) Garantizar que los programas de salud den cobertura integral a la población en situación de extrema pobreza y pobreza, en los riesgos de enfermedad y maternidad, sin discriminación alguna, de acuerdo a ley. (...) l) Promover el desarrollo pleno y equitativo de todos los niños, niñas y adolescentes, asegurándoles una educación sexual integral con calidad científica y ética.	Congreso de la República y Poder Ejecutivo con delegación de facultades legislativas Gobiernos Regionales	Leyes en relación al acceso al servicio de salud y al ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos. Incluye la filiación y derecho a adopción. Acciones de los gobiernos regionales que son un esfuerzo por garantizar el derecho a la salud, y los derechos sexuales y reproductivos, se incluyen las acciones de educación sexual, mortalidad materna, entre otros dentro del marco de sus competencias.
		Ministerio de Salud	Acciones relacionadas a combatir la mortalidad materna, el embarazo adolescente, servicio diferenciado en atención para adolescentes, promover la institucionalidad del parto y el aborto terapéutico, atención a las víctimas de violencia, cobertura de seguros
		Ministerio de Educación	Acciones relacionadas a fortalecer o implementar la educación sexual.
		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Generó estadísticas sobre atención de mujeres en centros de salud.

3. Acceso y permanencia en el mercado laboral	e) Promover la participación económica, social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas, de producción y otras, garantizando su acceso a una remuneración justa, indemnizaciones, beneficios laborales y de seguridad social, de acuerdo a ley, en igualdad de condiciones con los hombres	Congreso de la República y Poder Ejecutivo con delegación de facultades legislativas	Leyes y decretos legislativos relacionados a regulación que permita a la mujer acceder y permanecer en el mercado laboral
		Gobiernos Regionales	Eventos de empoderamiento, acciones de reinserción laboral, de capacitación femenina, de cuotas, implementación de lactarios.
		Presidencia de Consejo de Ministros	Acciones de capacitación realizadas por Devida.
		Ministerio de Economía y Finanzas	Capacitaciones sobre uso de RUC y pagos tributarios por la SUNAT a trabajadoras del hogar.
		Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Por transporte, se desarrollan acciones para incorporar cuotas y fomentar la participación de la mujer en actividades de en la gestión vial. Por comunicaciones, acciones para capacitaciones en tecnologías de la información, etc.
		Ministerio de la Producción	Acciones dirigidas al fortalecimiento de capacidades de la mujer según sus competencias. Por ejemplo, en ganadería, CTI, artesanía, empresas de telares, etc
		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	Capacitación a empresarias y trabajadora, reportes de supervisión de acceso al trabajo en el sector público (cuotas), reportes de supervisión de incorporación de lactarios en el sector público.
		Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Capacitaciones, acciones para la formalización empresarial, acciones relacionadas a fortalecer los derechos de trabajadoras del hogar, iniciativa legislativa, entre otras acciones para garantizar el acceso y permanencia al empleo.
		Ministerio de Agricultura	Capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades en agricultura.
4. Acceso y permanencia en la educación	“Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...) k) Garantizar el acceso a la educación pública y la permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en las zonas rurales, promoviendo el respeto y valoración de las identidades culturales.”	Ministerio de Educación	Acciones destinadas a garantizar el derecho a la educación de las niñas y mujeres. Por ejemplo, no deserción por embarazo adolescente, educación intercultural.
		Congreso de la República y Poder Ejecutivo con delegación de facultades legislativas	Leyes relacionadas al acceso y permanencia en el sistema educativo de mujeres
		Gobiernos Regionales	Acciones de los gobiernos regionales para acceder y permanencia en el sistema educativo.
5. Participación Política y participación en toma de decisiones	“Artículo 6.- De los lineamientos del Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales El Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas, integrando los principios de la presente Ley de manera transversal. Para tal efecto, son lineamientos: (...)	Gobiernos regionales	Acciones para incorporar a las mujeres en cargos directivos (cuotas en cargos directivos), en mesas de participación, listas de candidatas, capacitaciones de lideresas, encuentros, etc
		Jurado Nacional de Elecciones	Acciones para fortalecer la participación de mujeres en decisiones ciudadanas. Ejemplo: Mujer y Ciudadanía.
		Oficina Nacional de Procesos Electorales	Capacitación de participación en elecciones
		MIMP o MIDIS	Normas o acciones destinadas a fortalecer la participación en diversos ámbitos (asociaciones, gremios). Participación de la mujer rural mediante Núcleos Ejecutores, Reportes de encuentros internacionales.

	a) Promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático. b) Garantizar la participación y el desarrollo de los mecanismos de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (...) Artículo 8.- De los lineamientos de los Organismos Constitucionales Autónomos Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, son lineamientos de los siguientes Organismos Constitucionales Autónomos: (...) b) Del sistema electoral competente: Implementar acciones educativas y de promoción de la participación política de la mujer en el ejercicio del derecho de sufragio, como electora y como candidata, así como en el uso de mecanismos de participación ciudadana.	Ministerio de Cultura	Fortalecimiento de la participación en mujeres en la consulta previa.
6. Acciones destinadas a la identificación de la población que se encuentra marginada en el registro de ciudadanos, en especial de las mujeres y niñas	“Artículo 8.- De los lineamientos de los Organismos Constitucionales Autónomos Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, son lineamientos de los siguientes Organismos Constitucionales Autónomos: (...) c) Del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil: Concluir con las acciones para la adecuada identificación de la población que se encuentra marginada del registro de ciudadanos, especialmente las mujeres y niñas.”	Gobiernos Regionales	Ordenanzas que favorecen la documentación.
		Congreso de la República	Leyes afines.
		Registro Nacional de Identificación y Estado Civil	Acciones para registrar la identidad, los hechos vitales y los cambios de estado civil de las mujeres; acciones sobre la participación en el Sistema Electoral; y promover el uso de la identificación y certificación digital, así como la inclusión social con enfoque intercultural
7. Acceso en igualdad al sistema de justicia	“Artículo 7.- De los lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia, los siguientes: a) Garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores de justicia. b) Implementar políticas que permitan el desarrollo de procedimientos justos, efectivos y oportunos para la denuncia y sanción de todas las formas de violencia sexual; asimismo, la reparación del daño y el resarcimiento de las personas afectadas, eliminando los obstáculos para el acceso a la justicia, en particular de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afroperuanas. c) Desarrollar programas de formación y capacitación del personal de la administración de justicia y de los funcionarios encargados de la aplicación de la ley, incorporando en dichos programas, contenidos sobre género, interculturalidad y derechos humanos de las mujeres y hombres.	Tribunal Constitucional	Precedentes
		Congreso de la República	Leyes
		Consejo Nacional de la Magistratura	La selección a y ratificación de jueces, fiscales, Jefes de ONPE y RENIEC debe favorecer el acceso a la justicia.
		Ministerio Público	Atención a víctimas y testigos, charlas y eventos.
		Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Acciones destinadas a eliminar los obstáculos de acceso al sistema de justicia, capacitaciones a su personal para brindar un servicio de que facilite el acceso en condiciones de calidad, igualdad en el acceso a las entidades públicas.

8. Acciones destinadas a la modificación de patrones socioculturales		Defensoría del Pueblo	Independientemente de la función que cumplan, comprende acciones que incorporan las entidades al interior de su propia institución, o al cumplir sus funciones, y que buscan enfrentar patrones socioculturales patriarcales que perpetúan la desigualdad de oportunidades. Por ejemplo: • Generar Información sobre mujeres y que evidencien las desigualdades • Educación con enfoque de género • Acciones que atacan a estereotipos de género • Estrategias de comunicación y difusión de información • Días festivos • Charlas a padres para formación a los menores sobre temas relacionados a la igualdad de oportunidades • Normativa relacionada a atacar la discriminación y al fortalecimiento de familias. • Premiaciones a mujeres • Gestión de desastres con enfoque de género
		Jurado Nacional de Elecciones	
		Presidencia de Consejo de Ministros (con especial énfasis en INEI)	
		Ministerio Público	
		Gobiernos Regionales	
		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	
		Ministerio de Educación	
		Ministerio del interior	
		Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento	
		Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo	
		Ministerio de Relaciones Exteriores	
		Ministerio de Economía y Finanzas	
		Ministerio de Salud	
		Ministerio de la Producción	
		Ministerio de Agricultura	
		Ministerio de Transportes y Comunicaciones	
		Ministerio de Cultura	
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social			
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos			
Ministerio de Energía y Minas			
Ministerio del Ambiente			
Incorporación del enfoque de género en las entidades del Estado			
9. Gestión pública de recursos humanos con enfoque de género: la participación de las mujeres en la administración de los gobiernos regionales	Artículo 6 inciso f) f. Garantizar la existencia de servicios adecuados de capacitación y calificación para el acceso al empleo productivo tanto en zonas urbanas como rurales, dirigidos especialmente a atender a las personas con discapacidad, mujeres y personas desplazadas y afectadas por la violencia.	Ministerio Público	Tiene como objetivo general identificar las acciones que desarrolla la gestión de recursos humanos para promover la participación y la defensa y promoción de los derechos de las mujeres al interior de su institución, así como buenas prácticas que coadyuvan al cumplimiento de esta responsabilidad estatal. En concreto se desarrollan las siguientes actividades: • Capacitaciones al personal con enfoque de género • Hostigamiento sexual laboral al interior de la institución • Creación de comisión Intrasectorial
		Oficina Nacional de Procesos Electorales	
		Jurado Nacional de Elecciones	
		Poder Judicial	
		Registro Nacional de Identificación y Estado Civil	
		Defensoría del Pueblo	
		Consejo Nacional de la Magistratura	
		Congreso de la República y Poder Ejecutivo con delegación de facultades	
		Gobiernos regionales	
		Presidencia de Consejo de Ministros	
		Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	
		Ministerio del interior	
		Ministerio de Defensa	
		Ministerio de Educación	
		Ministerio de Economía y Finanzas	
		Ministerio de Turismo	
		Ministerio de Producción	

		Ministerio de Transportes y Comunicaciones Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de Agricultura Ministerio de Energía y Minas Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Ministerio de Cultura Ministerio de Salud Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo Ministerio del Ambiente Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	
10. A c c i o n e s transversales	Artículo 4.- Del rol del Estado Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley: 1. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación. 2. Adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias. 3. Incorporar y promover el uso de lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones escritas y documentos que se elaboren en todas las instancias y niveles de gobierno.	Gobiernos Regionales Congreso de la República y Poder Ejecutivo con delegación de facultades legislativas Jurado Nacional de Elecciones Presidencia del Consejo de Ministros Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social	Las acciones para incorporar el enfoque de género en las entidades son las que siguen: • Incorporación de planes regionales y nacionales sobre la Igualdad de Oportunidades en general • Planes relacionados (Derechos Humanos, Derechos de niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad) • Transversalización de otros ejes de forma general. Por ejemplo, Acción del cambio climático y mujeres, mujeres con discapacidad
11. Incorporación del enfoque de género en los presupuestos de las entidades públicas	“DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS PRIMERA.- El Ministerio de Economía y Finanzas adecuará la actividad referida en la presente Ley dentro del clasificador funcional programático, de acuerdo a los procedimientos presupuestales vigentes.”	Defensoría del Pueblo Congreso de la República Ministerio de Economía y Finanzas Ministerio de Salud Ministerio de Relaciones Exteriores Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Gobiernos regionales en etapa de programación Gobiernos regionales en etapa de aprobación Gobiernos regionales en etapa de ejecución del presupuesto Gobierno regional en etapa de evaluación del presupuesto	Acciones que demuestran la voluntad del sector o entidad de asignar recursos. Solo se ha colocado los ministerios de los que se tiene información. Asimismo, en el caso de los gobiernos regionales se ha subdividido porque hay informes de la DP completos que tratan específicamente este tema (presupuestos sensibles al género en gobiernos regionales)



**Defensoría
del Pueblo**

Jirón Ucayali 394 - 398, Lima 1
Teléfono: (01) 311 0300
Línea gratuita: 0800-15170
Email: consulta@defensoria.gob.pe