



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

2024

INFORME DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS ANUAL 2023

DEL PLAN SECTORIAL BIENAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
(PSIG) 2022-2023, DEL SECTOR MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES

Secretaría Técnica
Comisión Sectorial para la Igualdad de Género (CSIG)
del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)

Enero, 2024



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo.....	3
1. Presentación.....	4
2. Direcciones y Pliegos responsables del PSIG 2022-2023.....	5
3. Evaluación de cumplimiento de las Actividades del PSIG 2022-2023 del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables Periodo 2023	6
4. Consolidado de Factores que dificultaron la ejecución de las Actividades y de las Acciones de mejora propuestas para el 2024.	23
5. Resumen de la ejecución de Actividades por Responsable	26
6. Conclusiones.....	29
7. Recomendaciones.....	30

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Resumen Ejecutivo

Durante el año 2023 el "Plan Sectorial Bienal de Igualdad de Género 2022-2023" (PSIG 2022-2023) tuvo programada la ejecución de 65 Actividades a cargo de las diferentes Direcciones y Pliegos del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables, y sobre las cuales se logró una ejecución al 100% de 46 Actividades; mientras que, las diecinueve (19) Actividades restantes, estuvieron por debajo de la ejecución del 100%.

En esa línea, el Programa Nacional INABIF, la DTEG (Ex) y la DA (Ex DGA), se destacaron por un nivel de cumplimiento superior al 100%; mientras que, la Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada y la Dirección General de Niños, Niñas y Adolescentes, alcanzaron un cumplimiento al 100% de sus Actividades.

A continuación, se presenta el nivel de cumplimiento de todas las Direcciones y Pliegos responsables respecto de las Actividades del PSIG durante el año 2023.

N°	U.E / Pliego	Nivel de cumplimiento
1	DTEG (Ex DGTEG)	125%
2	DA (Ex DGA)	111%
3	PROGRAMA NACIONAL INABIF	105%
4	DGNNA	100%
5	OGMEPGD	100%
6	OC	92%
7	CONADIS	87%
8	PROGRAMA NACIONAL AURORA	82%
9	DGIGND	81%
10	OGPPM	75%
11	OGRH	74%
12	DGCVG	50%
13	DGPDV	50%
14	DGFC	0%

Finalmente, este Informe de Evaluación Anual del PSIG 2022-2023, será el referente para la elaboración de una próxima versión del PSIG, la cual deberá recoger las recomendaciones y alcances del presente informe.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

1. Presentación

Mediante Resolución Ministerial N°296-2017-MIMP se crea la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género (CSIG) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) como un mecanismo de coordinación, articulación y de fiscalización de la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional.

Es así que, con Acta N°001-2022 del 05 de agosto del 2022, la CSIG del MIMP aprueba el Plan Bienal de Actividades para el cierre de brechas de género en el sector Mujer y Poblaciones Vulnerables 2022-2023; Plan denominado, posteriormente, como "Plan Sectorial Bienal de Igualdad de Género 2022-2023" en adelante PSIG 2022-2023, el cual comprende sesenta y cinco (65) Actividades programadas y cuatro (4) lineamientos vinculados, a desplegarse durante el periodo 2022-2023. Asimismo, el PSIG 2022-2023 incluye como responsables de las Actividades tanto a Direcciones como a Pliegos del Sector Mujer y Poblaciones y Mujeres.

El presente Informe de Evaluación de Resultados 2023, tiene por objetivo analizar el desempeño de ejecución de las actividades del PSIG durante el Ejercicio 2023, asimismo se identifican los principales factores que dificultaron la ejecución; así como aquellas acciones que contribuyeron a los resultados del cierre de brechas entre hombres y mujeres. Cabe mencionar que, cada una de las actividades del PSIG 2022-2023 presenta sus respectivos medios de evidencia los cuales fueron remitidos por las Direcciones y Pliegos responsables del PSIG 2022-2023. Este informe también se respalda en el Reporte Semestral de Seguimiento del PSIG 2022-2023, Ejercicio 2023; remitido a la Presidencia de la CSIG mediante Nota N°D000476-2023-MIMP-OGPP el 20 de septiembre de 2023.

Asimismo, en virtud del Reglamento de la CSIG, a través del artículo 11 se establece como Secretaría Técnica a la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (OGPPM), y se determina entre sus funciones: literal j) "coordinar la implementación y ejecución del Plan de Actividades con las áreas responsables, en coordinación con la Ex Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (Ex DGTEG)" y mediante el literal h) "informar anualmente sobre la evaluación de la implementación de las metas y resultados esperados en el Plan de Actividades".

En ese sentido, y en concordancia con lo establecido en el citado Reglamento se presenta el Informe de Evaluación Anual 2023 del Plan Sectorial Bienal de Igualdad de Género 2022-2023, correspondiente al periodo 2023.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones del presente Informe, serán aplicados para mejorar la ejecución de las actividades; así como para potenciar una próxima formulación de los sucesivos planes sectoriales para el cierre de brechas entre hombres y mujeres del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables.

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

2. Direcciones y Pliegos responsables del PSIG 2022-2023

N°	Direcciones y Pliegos	Abreviatura
1	Despacho Ministerial	DM
2	Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	OGPPM
3	Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada	OGMEPGD
4	Oficina General de Recurso Humanos	OGRH
5	Oficina de Comunicaciones	OC
6	Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación	DGIGND
7	Dirección de Transversalización del Enfoque de Género ¹	Ex DGTEG
8	Dirección General Contra la Violencia de Género	DGCVG
9	Dirección General de Población, Desarrollo y Voluntariado	DGPDV
10	Dirección General de la Familia y la Comunidad	DGFC
11	Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes	DGNNA
12	Dirección de Adopciones ²	Ex DGA
13	Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar	PROGRAMA NACIONAL AURORA
14	Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar	PROGRAMA NACIONAL INABIF
15	Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad	CONADIS

^{1y2} De acuerdo a la Resolución Ministerial N° 362-2023-MIMP, que aprobó el Texto Integrado del Reglamento de Organización del MIMP.

3. Evaluación de cumplimiento de las Actividades del PSIG 2022-2023 del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables Periodo 2023

La evaluación de cumplimiento consiste en una valoración general del logro de metas de acuerdo a los resultados alcanzados por las Direcciones y Pliegos responsables del PSIG 2022-2023, comprendidos en el año 2023, asimismo, cabe precisar que las Actividades 4, 7, 9, 14, 15, 18, 29, 35, 63, 64, 65 y 72 no presentaron meta para el año 2023, por lo cual no se exponen en el presente Informe. Asimismo, cabe señalar que, la Actividad 62 a cargo de la Oficina de Comunicación fue suspendida y su ejecución fue integrada a la Actividad 31, la misma que fue asumida por la entonces Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, esto en base a los acuerdos establecidos en el Acta 002-2023-CSIG correspondiente a la II Sesión Ordinaria de la CSIG. A continuación, en el Cuadro 1, se expone el desempeño de las Actividades del PSIG 2022-2023.

Cuadro 1. Evaluación de desempeño de las Actividades del PSIG 2022-2023, Ejercicio 2023

	Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
1	OGPPM OP	Documento	1 (Reprogramado del 2022)	-	-	RM de aprobación	De acuerdo a la Resolución de Presidencia de Consejo Directivo del CEPLAN N° 009-2023/CEPLAN/PCD el 02 de febrero del 2023, se aprueba la "Guía Metodológica para el planeamiento estratégico sectorial", en esa línea y bajo este nuevo marco metodológico corresponde elaborar el PESEM para el periodo 2024-2030. Por lo cual, se considerará esta Actividad para la siguiente versión del PSIG.	-	-
2	DGPDV OP	Documento	1	0	0%	Informe de Guía elaborada y Guía Aprobada (R.M por ejemplo)	Guía elaborada en proceso de revisión	• MEMORANDO N° D000348-2023-MIMP-DGPDV	https://drive.google.com/drive/folders/1f0KTE M9fgqxGF9DJ95hch0SO rl_5CCEZ?usp=sharing
3	DGIGND DPIGND	Protocolo concluido	7	3	43%	Informe de asistencia técnica de protocolos concluidos	Se concluyó la elaboración de 3 Protocolos: - Protocolo 1.1.4. Registro y seguimiento de las medidas de protección de víctimas de violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar. PROVEEDOR: MININTER. - Protocolo 1.1.8. Atención, orientación, asistencia legal y psicológica, intercultural, accesible, oportuna, efectiva, disponible y de calidad, a víctimas de acoso sexual laboral. PROVEEDOR: SERVIR. - Protocolo 6.3.2. Producción de información estadística sobre uso del tiempo, periódica y accesible - Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. PROVEEDOR: INEI. <u>Está pendiente la Aprobación de los 3 Protocolos, lo cual depende de las entidades Proveedoras.</u>	• MEMORANDO N° D000426-2023-MIMP-DGIGND. • NFORME TÉCNICO N°D000019-2023-MIMP-DPIGND-ZOM. • NFORME TÉCNICO N°D000004-2023-MIMP-DPIGND-LHP (Protocolo MININTER). • NFORME TÉCNICO N°D000008-2023-MIMP-DPIGND-NHR (Protocolo SERVIR). • NFORME TÉCNICO N°D000004-2023-MIMP-DPIGND-LHP (Protocolo MININTER).	https://drive.google.com/drive/folders/1H4cM O8SNIvt_zmsTrPKkz2Jt GoTsHwT?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
4	ACTIVIDAD 5 Capacitación sobre autonomía económica de las mujeres para funcionarios/as de los gobiernos regionales.	DGIGND DGPDAEM	Gobiernos regionales capacitados	11	11 ³	100%	Informe de la capacitación	Se realizó <u>Asistencias Técnicas</u> dirigidas a 11 GORES: Cusco, Ica, Piura, Huancavelica, Ucayali, Amazonas, Pasco, Ayacucho, Ancash, Pasco, Lima- provincias. La DGPDAEM hizo el despliegue de acciones orientadas a mejorar la autonomía económica de las mujeres; no obstante, se recomienda en una próxima versión del PSIG actualizar la denominación de la Actividad, la unidad de medida y la evidencia, debiendo considerarse Asistencias Técnicas en reemplazo de Capacitaciones.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000019-2023-MIMP-DPIGND-ZOM. 	https://drive.google.com/drive/folders/1VB9iM7XkiIbpaDHYvD3zo-XtftiRw67W?usp=drive-link
5	ACTIVIDAD 6 Elaboración y difusión de comunicados de sensibilización sobre ambiente laboral libre de estereotipos de género.	AURORA UGTHI	Informe	2	1	50%	Informe con los links de acceso o imagen difundida	Se realizó 9 difusiones respecto de conceptos relacionados a estereotipos de género, que fueron socializados, vía correo institucional. Asimismo, se socializó los resultados de la encuesta "Estereotipos de Género 2023", aplicada al personal del Programa Nacional Aurora.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000039-2023-MIMP-AURORA-SDTH-MRC. 	https://bit.ly/3FRQsrJ
6	ACTIVIDAD 8 Provisión de asistencia técnica para la aplicación de la herramienta de autodiagnóstico para identificar la incorporación del enfoque de género en los bienes y servicios del sector MIMP.	DGTEG DASI	N° de asistencias técnicas	1	2	200%	Informe	Se brindó dos (2) Asistencias Técnicas, una (1) a CONADIS y una (1) a la DIPAM, respecto de las herramientas de autodiagnóstico que incorporan el enfoque de género en los bienes y servicios. Cabe señalar que, los Informes no presentan numeración de acuerdo al SGD.	<ul style="list-style-type: none"> Registro en el Aplicativo informático Reporte A (DTEG). 	https://drive.google.com/drive/folders/1E mJoi7R1myGhoke5D ZhLes9PHBrcjXc5?usp=sharing
7	ACTIVIDAD 10 Fortalecimiento de capacidades del personal de la UDIF en la incorporación del enfoque de género, con acompañamiento de la DGTEG – DASI.	INABIF UDIF	Informe	1	1	100%	Informe de data desagregada por sexo	Se cumplió con la meta programada, la UDIF a fin de fortalecer las capacidades del personal, dispuso la inscripción de los colaboradores y de equipos técnicos de los CEDIF a nivel nacional, en el curso "Agentes de cambio" donde participaron 101 trabajadores de la UDIF (22 hombres y 79 mujeres).	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000360-2023-INABIF/UPP Anexo 02. UDIF-Relación con data desagregada de participantes en el 1er curso virtual "Agentes de Cambio-MIMP". 	https://drive.google.com/drive/folders/1dUjxCi tLkT4HE3wTvYCZ1u89K hokha46?usp=sharing
8	ACTIVIDAD 11 Implementación de la herramienta de autodiagnóstico sobre la incorporación del enfoque de género en la provisión de bienes y servicios de la entidad orientados a personas con discapacidad (Servicios/atenciones a usuarios externos - PCD y familiares), con acompañamiento de la DGTEG – DASI.	CONADIS DPDPD (RED ALIVIA)	Informe	1 (Reprogramado del 2022)	1	100%	Informe	Se logró la meta al 100%. La Red Alivia Perú de la Dirección de Promoción y Desarrollo de las Personas con Discapacidad del CONADIS, implementó la herramienta de autodiagnóstico y tuvo entre sus principales conclusiones que se debe incluir capacitaciones sobre el enfoque de género, implementar el lenguaje inclusivo en todos los materiales comunicacionales y finalmente la implementación de ítems adicionales que permita visualizar el enfoque de género en el aplicativo de uso exclusivo de la Red Alivia Perú.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000160-2023-CONADIS-DPDPD-BRP. HERRAMIENTA PARA EL AUTODIAGNÓSTICO DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA PROVISIÓN DE BIENES Y/O SERVICIOS DIRIGIDOS A LAS PERSONAS NATURALES. 	https://drive.google.com/drive/folders/1f0KXR Md-W14Z3AJWZ-H7WHYh68erbp-a?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
9	ACTIVIDAD 12 Revisión e incorporación del enfoque de género en el contenido del curso "Atención a niñas, niños y adolescentes afectadas por el delito de trata de personas en las Unidades de Protección Especial", dirigido a los equipos profesionales de las Unidades de Protección Especial a nivel nacional que brindan atención a NNA.	DGNNA DPE	Informe	1	1	100%	Documento	Se logró la meta al 100%. Se desarrolló el curso "Adaptación del curso hacia una atención especializada para Niñas, Niños y Adolescentes LGBTI víctimas de trata de personas a un entorno virtual asincrónico para el personal de las Unidades de Protección Especial". El mismo, que tuvo como objetivo profundizar en los conocimientos sobre diversidad sexual y de género a lo largo del desarrollo.	• INFORME N° D000034-2023-MIIMP-DPE-JCV	https://drive.google.com/drive/folders/1CTVtGsn5mf-efiZCdTLpBNxcEYp1V-9Y?usp=sharing
10	ACTIVIDAD 13 Revisión e incorporación del enfoque de género en el contenido del curso "Atención a niñas, niños y adolescentes en las Salas de niñas, niños y adolescentes las Unidades de Protección Especial", dirigido a los profesionales a cargo de las Salas de niñas, niños y adolescentes de las Unidades de Protección Especial a nivel nacional.	DGNNA DPE	Informe	1	1	100%	Documento	Se logró la meta al 100%. Se revisó el documento Guía del Curso de capacitación sobre atención a NNA en salas NNA de las Unidades de Protección Especial. El documento presenta enfoques transversales de inclusión y género.	• GUIÁ DEL CURSO DE CAPACITACIÓN SOBRE ATENCIÓN A NNA EN SALAS NNA DE LAS UPE.	https://drive.google.com/drive/folders/1_yNABeKi27J3Pcp9PAd84ftS64y8p4LF?usp=sharing
11	ACTIVIDAD 16 Formulación de Lineamientos para la intervención con hombres que ejercen violencia basada en género en el contexto de pareja en el marco de la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar.	DGCVG DATPS	Informe	1	1	100%	Informe de Lineamientos elaborado y/o documento de aprobación	Se logró la meta al 100%. Se elaboró el documento de los Lineamientos para la intervención con hombres que ejercen violencia basada en género. No obstante, no se adjunta el documento de aprobación.	• INFORME N° D000155-2022-MIIMP-DATPS. • LINEAMIENTOS PARA LA INTERVENCIÓN CON HOMBRES QUE EJERCEN VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO EN EL CONTEXTO DE PAREJA.	https://drive.google.com/drive/folders/1QUmCws1VsUe6e0b1WxgcaUoe5MzETCWZ?usp=sharing
12	ACTIVIDAD 17 Difusión y asistencia técnica al interior del Sector para la implementación de los "Lineamientos para la intervención con hombres que ejercen violencia basada en género en el contexto de pareja en el marco de la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar".	DGCVG DATPS	Asistencia Técnica	2	0	0%	Informe	Mediante Memorandum Múltiple N° 000089-2023-OGPPM, la Secretaría de la CSIG solicitó la información sobre la ejecución de la Actividad a la DGCVG; sin embargo, esta no brindó respuesta al referido Memorando.	-	-

³ La ejecución de esta Actividad estuvo referida a Asistencias técnicas, no correspondiendo a Capacitaciones tal como se detalla en los Informes de las evidencias.

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
13	ACTIVIDAD 19 Revisión e incorporación del enfoque de género en el manual del Curso de Claves para el Desarrollo de Competencias Parentales de la Dirección de Sistemas Locales y Defensorías (DSLSD) dirigido a las y los integrantes del Servicio de Defensorías de la Niña, Niño y Adolescente.	DGNNA DSLSD	Informe	1	1	100%	Documento	Se logró la meta al 100%. La DGNNA revisó e incorporó el enfoque de género en el documento: Manual del Curso Claves para el Desarrollo de Competencias Parentales.	<ul style="list-style-type: none"> MANUAL DE COMPETENCIAS PARENTALES 2023 	https://drive.google.com/drive/folders/1mzcFZOJCP7L86aWo3lwaNsbs3uIVFAGT?usp=sharing
14	ACTIVIDAD 20 Realización de capacitaciones en enfoque de género orientadas al personal que atiende en las Unidades de Servicios del INABIF.	INABIF SUPH	Taller	4	6	150%	Asistencia desagregada por sexo y presentaciones	<p>Superó la meta anual al 150%. Los talleres contaron con una participación total de 3,003 servidores y servidoras.</p> <ul style="list-style-type: none"> Asistencia desagregada por sexo: 2,508 mujeres y 495 hombres. Presentaciones: 5 en el mes de marzo y 1 en abril. <p>Cabe mencionar, que los talleres estuvieron orientados a la temática de la prevención del Hostigamiento Sexual Laboral y no directamente relacionado al enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 0000243-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR. INFORME N° 000041-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR. PRESENTACIONES (análisis) POR TALLER. 	https://drive.google.com/drive/folders/1gBe3RzaNBhylyzkhjtE1p1nsgMM2WtT?usp=sharing
15	ACTIVIDAD 21 Revisión e incorporación del enfoque de género y lenguaje inclusivo en los planes de trabajo de las Comisiones Multisectoriales de Prevención, Protección y Atención a las poblaciones desplazadas (COMPAD).	DGPDV DDCP	Número de planes de trabajo adecuados	4	4	100%	Plan de Trabajo de las COMPAD con lenguaje inclusivo	Logró la meta anual al 100%. Se revisó e incorporó el enfoque de género y lenguaje inclusivo en 4 Planes de Trabajo de las Comisiones Multisectoriales de Prevención, Protección y Atención a las poblaciones desplazadas (COMPAD) de Junín, Huancavelica, Ayacucho y Puno.	<ul style="list-style-type: none"> NOTA N° D000415-2023-MIMP-DDCP. Plan de Trabajo COMPAD Ica. Plan de Trabajo COMPAD Puno. Plan de Trabajo COMPAD Junín. Plan de Trabajo COMPAD Huancavelica. 	https://drive.google.com/drive/folders/1R18no5uwoRZT-xX7w_zBNVcvV9ebxsAL?usp=sharing
16	ACTIVIDAD 22 Ejecución de acciones de capacitación con enfoque de género en el Plan de Desarrollo de Personas 2022.	OGRH	Número de personas capacitadas	100	109	109%	Informe de ejecución ODT/ODTH	Logró la meta anual al 109%. Durante el año 2023 el PDP contó con capacitaciones que incidieron en las temáticas del enfoque de género. En total se capacitó a través de 1 Taller y 4 Cursos, los que contaron con la participación total de 109 participantes, entre hombres y mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO D001863-2023-MIMP-OGRH. INFORME N° 000215-2023-MIMP-ODTH. 	https://drive.google.com/drive/folders/1n0YvbLLayKtv4C2DxtCPzg9uq8QSFGOq?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
17	ACTIVIDAD 23 Realización del diagnóstico de la incorporación del enfoque de género en la cultura organizacional, con apoyo de la DGTEG-DASI.	OGRH	Cantidad de Encuestas (diagnósticos realizados)	1	1	100%	Informe de ejecución ODTH/OGRH	Logró la meta anual al 100%. Se desarrolló el diagnóstico de la incorporación del enfoque de género (EG) en la cultura organizacional, a través de una "Herramienta de Autodiagnóstico del EG".	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N°000211-2023-MIMP-ODTH. HERRAMIENTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL. 	https://drive.google.com/drive/folders/1ouZVCzlg0zPp-XFOIW9OmWv2d4gxhd6M?usp=sharing
18	ACTIVIDAD 24 Elaboración del Plan para la Promoción de una cultura organizacional con enfoque de género, con apoyo de la Oficina de Comunicaciones y DGTEG-DASI.	OGRH	Documento aprobado	1	0	0%	Plan de Cultura organizacional aprobado	No se logró la meta. Se proyecta la construcción de un Plan de Cultura y Clima Organizacional con enfoque de género para el periodo 2024. Por lo cual, debe considerarse esta actividad en una nueva versión del PSIG.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N°000211-2023-MIMP-ODTH. 	https://drive.google.com/drive/folders/1ouZVCzlg0zPp-XFOIW9OmWv2d4gxhd6M?usp=sharing
19	ACTIVIDAD 25 Sensibilización al personal del MIMP para la disminución de estereotipos de género.	OGRH	Cantidad de Comunicados emitidos	18	18	100%	Informe de ejecución ODTH/OGRH	Logró la meta anual al 100%. Se realizó la sensibilización al personal MIMP para la disminución de estereotipos de género.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N°000208-2023-MIMP-ODTH. INFORME N°000084-2023-MIMP-ODTH. CORREO OGRH-ODTH del 01.09.2023. 	https://drive.google.com/drive/folders/1RW6Coh3FRUMOhehu47u1ztmXRYf8Qk7N?usp=sharing
20	ACTIVIDAD 26 Sensibilización al personal del MIMP en fechas emblemáticas (día de la mujer, de la familia, de la niña, entre otros).	OGRH	Cantidad de Comunicados emitidos	9	9	100%	Informe de ejecución ODTH/OGRH	Logró la meta anual al 100%. Se realizó la sensibilización sobre las fechas emblemáticas.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N°000208-2023-MIMP-ODTH. INFORME N°000084-2023-MIMP-ODTH. CORREO OGRH-ODTH del 01.09.2023. 	https://drive.google.com/drive/folders/1DFV1FgynBek1y73YzFDfdRvz2JH_pVFL?usp=sharing
21	ACTIVIDAD 27 Promoción del alineamiento del público interno con la cultura organizacional de igualdad de género y no discriminación (estrategia comunicacional a través del correo electrónico).	OC	N° de veces que se remite el correo electrónico	24	22	92%	Informe de acciones ejecutadas	Alcanzó una ejecución del 92%, se evidencia la ejecución de un Informe de acciones ejecutadas que no presenta numeración del Sistema de Gestión Documental (SGD), por lo que corresponde a la OC regularizar esta información vía el SGD ante la Secretaría Técnica del CSIG.	<ul style="list-style-type: none"> PROVEIDO N° D000021-2023-MIMP-OC-MLC con Anexo 2. CORREO OC DEL 27.12.2023. 	https://drive.google.com/drive/folders/18rIPt7fE67RvaeQbJz6t-Ut6glR4-6_d?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
22	ACTIVIDAD 28 Asistencia técnica a las Oficinas de Recursos Humanos del INABIF, CONADIS y AURORA para la aplicación de la encuesta de estereotipos de género.	Ex DGTEG	Asistencia técnica	1	1	100%	Informe de asistencia técnica / Lista de participantes desagregado por sexo	Se logró la meta al 100%. La DTEG brindó asistencia técnica para la aplicación de la encuesta de estereotipos a AURORA durante el 2023, y a INABIF y CONADIS, durante el 2022.	<ul style="list-style-type: none"> Registro en el Aplicativo informático Reporte A (DTEG). 	https://drive.google.com/drive/folders/1PqOHukuAe2MRGF14fTzuQWn7_q-4zpBt?usp=sharing
23	ACTIVIDAD 30 Diseño de la campaña comunicacional interna sobre estereotipos de género dirigido al personal del MIMP, en base a los resultados de la Encuesta de Estereotipos aplicada en 2021.	DGTEG DASI	Informe	1 (Reprogramado del 2022)	1	100%	Documento de propuesta de la Campaña	Se logró la meta al 100%. El trabajo articulado entre la Secretaría General, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, la Oficina de Comunicaciones, la Secretaría Técnica de la Comisión sectorial de Igualdad de Género y la DTEG, permitieron el desarrollo de las estrategias establecidas en la propuesta de la campaña, según las competencias de cada oficina.	<ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO N° D000198-2023-MIMP-DGTEG INFORME N° D000012-2023-MIMP-DASI-SAA 	https://drive.google.com/drive/folders/1oTjG1obGx_beA3GZsDxkOsQtGArsRGh9?usp=sharing
24	ACTIVIDAD 31 Implementación de la campaña comunicacional interna sobre estereotipos de género dirigido al personal del MIMP. Se incluye como una de sus acciones a la actividad 62 de Comunicaciones que quedó suspendida: "Campaña para la sensibilización (correos electrónicos, entre otros) sobre división de roles y en el trabajo y el hogar dirigida al personal del MIMP (sede central)".	DGTEG DASI CON OGRH y OC	Informe	1	1	100%	Informe de la campaña	Se logró la meta al 100%. Se desarrolló la campaña comunicacional interna "Menos etiquetas + MÁS IGUALDAD".	<ul style="list-style-type: none"> INFORME "Campaña comunicacional interna MIMP Menos etiquetas, + MÁS IGUALDAD" 	https://drive.google.com/file/d/1H4lxXQC-fcC_8RfIM-o1_8qN7f9rYYwe/view?usp=sharing
25	ACTIVIDAD 32 Sensibilización sobre enfoque de género a los/las funcionarios/as y servidores/as públicos de la DV, con acompañamiento u orientación de la DGTEG - DASI.	DGPDV DV	Taller	1	0	0%	Lista de participantes desagregado por sexo	La Dirección de Voluntariado, en el marco del FEN, tuvo que realizar diversas comisiones de servicios a regiones del país, motivo por el cual, no pudo realizar el taller en el mes planificado. Asimismo, la ex DGTEG pasó por un proceso de reestructuración.	-	-

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
26	<p>ACTIVIDAD 33</p> <p>Realización del Taller "Fortalecimiento de las familias, con enfoque de género, para la prevención de la violencia, dirigido a servidoras y servidores del MIMP", con acompañamiento u orientación de la DGCVG.</p>	DGFC DFF	Número de personas	50	0	0%	Informe	No se logró realizar el taller presencial de "Fortalecimiento de las familias con enfoque de género para la prevención de la violencia", dirigido a servidoras y servidores en el auditorio del MIMP; teniendo en cuenta que este ambiente viene siendo reestructurado y remodelado, la DFF ha considerado conveniente reprogramar dicha actividad para el próximo año.	<ul style="list-style-type: none"> MEMORANDO D000555-2023-MIMP-DGFC. 	https://drive.google.com/drive/folders/1paB8R7O6sT-7fq42ia-jTrVqMSHyiE3v?usp=sharing
27	<p>ACTIVIDAD 34</p> <p>Implementación de talleres de fortalecimiento de capacidades en el enfoque de género a profesionales que gestionan los talleres de preparación y fortalecimiento a lo largo del proceso de adopción, con acompañamiento de DGTEG -DASI</p>	DGA	Porcentaje de servidores	70% reprogramado del 2022	86% (2022)	122% (2022)	Informe de actividad con registro de asistencia desagregado por sexo y/o fotografías de la pantalla de la sesión virtual	Se logró la ejecución de la meta reprogramada del 2022, logrando un 122% de servidores (as) capacitados (as) sobre enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> Reporte Anual 2023 – DGA¹ Reporte Meta Reprogramada 2022. 	https://drive.google.com/drive/folders/1xq6ZQZSpC8I02voS22HR3kZt0S94uTMO?usp=sharing
			70% 2023	70% (2023)	100% (2023)	Respecto a la meta del 2023, se alcanzó una ejecución del 100% de servidores (as) capacitados (as) sobre enfoque de género.				
28	<p>ACTIVIDAD 36</p> <p>Realización de análisis y propuesta de acciones a implementar para la distribución paritaria de cargos entre hombres y mujeres del personal bajo el D.Leg. 1057 que labora en el INABIF.</p>	INABIF SUPH	Informe	1	1	100%	Informe	Se realizó el análisis y se propone las principales acciones a implementar en el INABIF a fin de disminuir la disparidad de cargos entre hombres y mujeres. Entre los principales hallazgos se tiene que: <ul style="list-style-type: none"> - La distribución según grupos ocupacionales muestra una disparidad de género, especialmente en el grupo de Técnicos, donde la relación entre mujeres y hombres es de 4 a 1, respectivamente. Se observa que, en el grupo de Técnicos, así como en otros grupos ocupacionales, las mujeres están sobrerrepresentadas en comparación con los hombres. - Se evidencia una disparidad de género en la distribución de servidores y servidoras bajo el régimen laboral D.LEG. 1057 CAS, con un predominio del género femenino que representa aproximadamente el 77% de la población total, en comparación con el 23% correspondiente al género masculino. 	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000061-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR. 	https://drive.google.com/drive/folders/1aBvb7klEnTnFXAGNCBLJHWj8iRQSwKe?usp=sharing

¹ La Actividad comprendía la elaboración de 1 Informe de actividad con registro de asistencia desagregado por sexo y/o fotografías de la pantalla de la sesión virtual; sin embargo, se presentó en su reemplazo un Reporte de metas.

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
29	ACTIVIDAD 37 Sistematización de metodología aplicada para la identificación de brechas salariales de género, elaborada por la UE en 2021.	INABIF SUPH	Informe	1	1	100%	Informe	Se llevó a cabo el taller de "Guía para la elaboración del diagnóstico situacional sobre el nivel remunerativo y de cargos entre hombres y mujeres del personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057".	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000069-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR². 	https://drive.google.com/drive/folders/1AXOVWBaEXGIwBeTh-ZoMEcxFivXKrESL?usp=sharing
30	ACTIVIDAD 38 Difusión de metodología aplicada para la identificación de brechas salariales de género, elaborada por la UE en 2021.	INABIF SUPH	Taller	2	2	100%	Informe	Se logró la meta al 100%. Se llevó a cabo 2 talleres sobre la "Difusión de metodología aplicada en el diagnóstico situacional sobre nivel remunerativo y cargos entre hombres y mujeres del personal bajo el Decreto Legislativo N° 1057".	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000070-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR³. INFORME N° 000069-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR. 	https://drive.google.com/drive/folders/1COzi31z_quVL-T6XTETDIdU_OUqMPJv?usp=sharing
31	ACTIVIDAD 39 Capacitación para el fortalecimiento de capacidades a los/as servidores/as del CONADIS para la prevención del hostigamiento sexual laboral. (apoyo de DGCVG).	CONADIS URH	Número de servidores/as capacitados/as	120	180	150%	Directiva, informe y lista de asistencia desagregado por sexo, difusión de lineamiento	Se alcanzó la meta al 150%, se contó con la participación de 180 servidores del CONADIS capacitados en el "Taller de Hostigamiento Sexual" dirigido a los/as servidores/as del CONADIS, desarrollada por la DEFENSORÍA DEL PUEBLO.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000149-2023-CONADIS-URH. DIRECTIVA PARA LA PREVENCIÓN, DENUNCIA, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD – CONADIS. LISTA DE ASISTENCIA DESAGREGADO POR SEXO. CORREO DE DIFUSIÓN 	https://drive.google.com/drive/folders/1x5EWsi2tUZ4pN6cAfCYFvG0Sb1cG5V?usp=sharing
32	ACTIVIDAD 40 Sensibilización (campana comunicacional por correo electrónico) a los/as servidores/as del CONADIS para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	CONADIS	Número de servidores/as informados	200	300 ⁴	150%	Informe y lista de difusión de correo electrónico.	Se alcanzó la meta al 150%. No obstante, el Informe que se presenta para esta Actividad es el mismo que se presentó para la Actividad 39; asimismo, el Informe no detalla la lista de difusión de correos electrónicos, respecto de las campañas comunicacionales por correo electrónico para la prevención del hostigamiento sexual.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000149-2023-CONADIS-URH. CORREO DE CONADIS. 	https://drive.google.com/drive/folders/1ytlDUOhMO1QBxt0eXoV49tZMOPA9xfNR?usp=sharing

^{2 y 3} El Informe N°000069-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR e Informe N°000070-2023-INABIF/UA-SUPH-GCR presentan la misma información y las mismas conclusiones.

⁴ El correo de difusión es masivo y va dirigido a todo el personal del CONADIS. Mediante Anexo 2 remitido con OFICIO N° D000149-2023-CONADIS-GG se señala que se difundió el correo a 150 servidores en febrero y 150 en el mes de marzo.

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
33	ACTIVIDAD 41 Capacitación y campaña para la sensibilización y prevención del hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP. (apoyo de DGCVG).	INABIF SUPH	Informe	4	4	100%	Informe y lista de asistencia desagregado por sexo, imagen difundida	Se logró la meta al 100%, se realizaron las capacitaciones y campañas de sensibilización para la prevención del hostigamiento sexual, durante los meses de mayo, julio, septiembre y octubre.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000243-2023-INABIF/UPP. INFORME N° 000041-2023-UA-SUPH-GCR. 	https://drive.google.com/drive/folders/1OrLk3MCvad2sYwakdW4o6fRdYaxhyqG5?usp=sharing
34	ACTIVIDAD 42 Capacitación para la prevención del hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP. (apoyo de DGCVG)	OGRH	Número de personas capacitadas	100	123	123%	Informe de ejecución ODT/OGH	Se logró la meta al 123%, se llevó a cabo 3 cursos sobre la prevención del hostigamiento sexual laboral. durante los meses de febrero, noviembre y diciembre. Se contó con un total de 123 personas capacitadas.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000215-2023-ODTH 	https://drive.google.com/drive/folders/1qMmNjzGuDUVMivi4f08FkPue1LYpGyuh?usp=sharing
35	ACTIVIDAD 43 Sensibilización con la campaña de prevención del hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP.	OGRH	Cantidad de Comunicados emitidos	17	17	100%	Informe de ejecución ODT/OGH	Se alcanzó una ejecución del 100%, se emitieron 17 comunicados en materia de prevención sobre el hostigamiento sexual laboral, lo que permitió sensibilizar sobre esta materia.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N°000208-2023-ODTH 	https://drive.google.com/drive/folders/1RaYBVAOHu-ymadO-RNSWiblvZ7Js1l-C?usp=sharing
36	ACTIVIDAD 44 Capacitación y campaña para la sensibilización y prevención del hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP. (apoyo de DGCVG)	AURORA UGTHI	Informe	2	2	100%	Informe con lista de asistencia desagregado por sexo/ Informe campaña con los links de acceso o imagen difundida	Se logró la meta al 100% de ejecución, se realizaron 9 difusiones vía correo electrónico en materia de prevención sobre hostigamiento sexual laboral, durante el mes de julio y noviembre. Se realizaron difusiones respecto a las capacitaciones realizadas, no obstante, no se detalle la capacitación en sí misma.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000039-2023-MIMP-AURORA-SDTH-MRC. INFORME N° D000093-2023-MIMP-AURORA-SDTH-ENL 	https://drive.google.com/drive/folders/1keEzTlceUuUw2lFFz-YJnpG7hkt70f8J?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
37	ACTIVIDAD 45 Elaboración y difusión de comunicados de información sobre el uso del lenguaje inclusivo en el personal de los servicios del PN Aurora.	AURORA UGTHI	Informe	2	2	100%	Informe con los links de acceso o imagen de difundida	Se logró la meta al 100% de ejecución, se realizaron 14 difusiones vía correo electrónico en materia de del uso del lenguaje inclusivo, durante los meses de abril y agosto.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000039-2023-MIMP-AURORA-SDTH-MRC. INFORME N° D00128-2023-MIMP-AURORA-UGTHI 	https://drive.google.com/drive/folders/1inPOrCOMafWwheOFNv1TqGQYEvQf550o?usp=sharing
38	ACTIVIDAD 46 Aplicación de encuesta a los/as servidores/as del CONADIS para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	CONADIS URH	Número de servidores/as encuestados/as	100	89	89%	Informe y lista de servidores/as que respondieron la encuesta, desagregado por sexo.	Se alcanzó una ejecución del 89%. Mediante Informe se señala que la encuesta fue anónima, y se encuestó a 89 personas, de las cuales 47% fueron hombres y 53% mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000005-2023-CONADIS-SDISED. 	https://drive.google.com/drive/folders/1r08pcDG3pCCg0TM0wnP8FZAip01fdKzy?usp=sharing
39	ACTIVIDAD 47 Evaluación de resultados (análisis y recomendaciones) de la encuesta aplicada en CONADIS para la prevención del hostigamiento sexual laboral.	CONADIS URH	Informe	1	1	100%	Informe	Se alcanzó la meta al 100%. El Informe tiene entre sus principales hallazgos fueron los siguientes: Los - El 67% de los servidores y servidoras conocen protocolos, lineamientos u otra normativa interna para la prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual (HSL), a - Las mujeres (74%) son las que más conocen dichos protocolos. - El 74% de los encuestados conoce los canales de denuncia en casos de HSL en la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000005-2023-CONADIS-SDISED. 	https://drive.google.com/drive/folders/11woBCUk0wkd2DF5AlxSgezRw9oNni0bT?usp=sharing
40	ACTIVIDAD 48 Capacitación a los/as servidores/as del CONADIS para la el uso del lenguaje inclusivo. (apoyo de DGTEG - DASI).	CONADIS URH	Número de servidores/as capacitados/as	120	33	28%	Informe y lista de asistencia desagregado por sexo, difusiones de lineamientos	Se alcanzó una ejecución del 28%. Se desarrolló el Taller de "Lenguaje Inclusivo". Se contó con la participación de un total de 33 servidores/as del CONADIS.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000266-2023-URH 	https://drive.google.com/drive/folders/1i516E2FJnpDbb8VprpYtak_r8Y8aZWYz?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
41	ACTIVIDAD 49 Sensibilización (campaña comunicacional por correo electrónico) a los/as servidores/as del CONADIS para el uso del lenguaje inclusivo.	CONADIS URH	Número de servidores/as informados	200	200	100%	Informe y lista de asistentes, difusiones de lineamientos	Se logró la meta al 100%. La sensibilización sobre el lenguaje inclusivo, se realizó a través de correos electrónicos masivos, dirigidos a los servidores (as) del CONADIS.	• CORREO CONADIS ⁵	https://drive.google.com/drive/folders/1NLSgQFfW5agyGBgza8vvY2E3AfgbOW6p?usp=sharing
42	ACTIVIDAD 50 Capacitación para el fortalecimiento de capacidades a los/as servidores/as del CONADIS en enfoque de género.	CONADIS URH	Número de servidores/as capacitados/as	120	-	-	Informe, lista de asistencia desagregado por sexo	Se realizaron actividades de sensibilización en cuanto a Enfoque de Género dirigido al personal del CONADIS; donde realizaron capacitaciones de sensibilización, abordó el Enfoque de Género. No obstante, no se precisa la cantidad de servidores (as) capacitados.	• INFORME N° D000012-2023-CONADIS-URH-PEG.	https://drive.google.com/drive/folders/1PSZspsgwTPDGzTKggTVgqKd7H-PXIYrz?usp=sharing
43	ACTIVIDAD 51 Aplicación de la Encuesta de Estereotipo de Género en el CONADIS 2022.	CONADIS URH	Número de servidores/as encuestados/as	120	137	114%	Informe	Se logró la meta al 115% de ejecución. Se aplicó la encuesta a 137 servidores. La encuesta comprendió de 5 bloques: i) Bloque I: "Roles y estereotipos de género". ii) Bloque II: "Violencia de género". iii) Bloque III: "Estereotipos y discriminación en el ambiente laboral". iv) Bloque IV: "Hostigamiento sexual y maltrato en el ambiente laboral". v) Bloque V: "Conceptos de género".	• INFORME N° D000013-2023-CONADIS-SDISED-BVD	https://drive.google.com/drive/folders/1ZTvHsTOjScchfUTkI4yPQ3VfGYNGUAH2?usp=sharing
44	ACTIVIDAD 52 Aplicación de la estrategia comunicacional sobre los resultados de la encuesta de Estereotipo de Género en el CONADIS 2022.	CONADIS URH	Número de servidores/as informados	200	0	0%	Informe / Correos electrónicos remitidos.	No se realizó la estrategia comunicación sobre los resultados de la Encuesta la cual fue aplicada entre los meses de octubre y noviembre del presente año; por lo que, está pendiente de elaboración la estrategia comunicacional de los resultados.	• CORREO CONADIS	https://drive.google.com/drive/folders/11ToqgH-cYB5QRdmGNEVwhMMMu96UAJgi?usp=sharing

⁵ No se presenta el Informe y lista de asistentes, difusiones de lineamientos, en su reemplazo se remite un correo de sustento.

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
45	ACTIVIDAD 53 Aplicación de la estrategia comunicacional sobre los resultados de la encuesta de Estereotipo de Género en el CONADIS 2022.	AURORA	Informe	1	1	100%	Informe con análisis de resultados	Se logró la meta al 100%. Entre los principales hallazgos se encuentra lo siguiente: - Se observa una mayor prevalencia de estereotipos entre el personal que labora en los CEM Comisaría, CEM Regular, que pertenecen al grupo etario de 31 a 40 años y se encuentran en régimen laboral DL 1057 (CAS). - La gran mayoría de las/os servidoras/es encuestados tienen conocimiento básico de género en el Programa Nacional AURORA.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO DIRIGIDO A LOS/AS SERVIDORES/AS PÚBLICOS DEL PROGRAMA NACIONAL AURORA DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES – MIMP”. 	https://drive.google.com/drive/folders/1E1pjeSyf5xiaTeNDZD1d2XYBDfwFELa?usp=sharing
46	ACTIVIDAD 54 Implementación de campaña comunicacional sobre estereotipos de género.	INABIF SUCI	Informe	1	1	100%	Informe final sobre campaña (diseño gráfico) y encuesta (de la campaña)	Se logró la meta al 100%. Se realizaron las campañas comunicacionales en conjunto con la Sub Unidad de Potencial Humano (SUPH). La campaña se denominó “Súmate al cambio”.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000004-2023-INABIF/DE-SUCI. 	https://drive.google.com/drive/folders/1qFbhN80df_kFLbq88h_x25-lgiNx4ixh?usp=sharing
47	ACTIVIDAD 55 Implementación de campaña comunicacional sobre estereotipos de género.	CONADIS URH	Número de personas que reciben el material	200	300	150%	Correos electrónicos remitidos.	Se logró la meta al 150%. Se realizó la campaña comunicacional, a través de correos masivos internos a los servidores/as de CONADIS.	<ul style="list-style-type: none"> CORREO CONADIS con piezas gráficas. 	https://drive.google.com/drive/folders/1awI3lXD8nXpDZq_EaAqEKU6ZDfTCQbg?usp=sharing
48	ACTIVIDAD 56 Difusión (entrega, recepción y a través de otros medios) de material sobre la normativa vinculada a hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP.	INABIF SUPH	Informe	1	1	100%	Informe Oficina de RH	Se logró la meta al 100%. Mediante correo electrónico y flyer se realizó la difusión sobre la normativa vinculada a hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP, con el objetivo de minimizar OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> 5. INFORME-000041-2023-UA-SUPH-GCR. 	https://drive.google.com/drive/folders/1NXXjithdgr83AMV6qeEom71KrwokWpayC?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
49	ACTIVIDAD 57 Difusión (entrega, recepción y a través de otros medios) de material sobre la normativa vinculada a hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP.	OGRH	Porcentaje de servidores/as que reciben el material a través de la Inducción MIMP	100%	100%	100%	Informe de ejecución ODT/ODTH/OGRH	Se logró la meta al 100%, se realizó la difusión sobre la normativa, respecto al hostigamiento sexual laboral (HSL). la Oficina de Desarrollo de Talento Humano (ODTH), en coordinación con la Oficina de Tecnologías de la Información, preparó una plataforma digital que figura en el INTRANET de la entidad, donde se tiene acceso a la Normativa sobre HSL, tales como: - La Directiva N° 003 – 2020 – MIMP: “Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual. - PDF de “Infórmate sobre el Hostigamiento Sexual”, proporcionado por SERVIR. - -Presentación de PowerPoint “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil”	• INFORME N°000186-2023-MIMP-ODTH	https://drive.google.com/drive/folders/1gdULF7mnE3X1vAse2XVbypwi2nn2fXjs?usp=sharing
50	ACTIVIDAD 58 Difusión (entrega, recepción y a través de otros medios) de material sobre la normativa vinculada a hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP.	AURORA UGTHI	Porcentaje de Personas que reciben el material	100%	91%	91%	Informe de las Oficinas de Recursos Humanos	Se logró la meta al 91%. Se realizó la difusión sobre la normativa, respecto al hostigamiento sexual laboral, se difundieron vía correo institucional, las gráficas que adjuntaban el reglamento, lineamiento y formato para realizar denuncias, fueron las siguientes: - Conoce el reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. - Conoce los lineamientos sobre hostigamiento sexual en las entidades públicas. - Canal de denuncias para los casos de hostigamiento sexual. Las normativas son de acceso al público en general, y están publicadas en la página institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.	• INFORME N°000039-2023-MIMP-AURORA-SDTH-MRC	https://drive.google.com/drive/folders/1hZ2GrJuDLPyAlbrAUB7MvHPEulKANex1?usp=sharing
51	ACTIVIDAD 59 Conformación de Grupo de Trabajo (GT) Temporal para la Revisión y actualización de instrumentos de gestión y/o normas referidas al entorno laboral, así como la implementación del Registro Único Sectorial de personas sancionadas por hostigamiento sexual laboral. (asistencia técnica de la DGTEG, DGCVG)	OGRH AURORA, INABIF y CONADIS	Documento	1	0	0%	Acta firmada por el GT, Resolución Directoral de OGRH o R.M.	No se presentan evidencias de Acta firmada de conformación de GT.	-	-

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
52	ACTIVIDAD 60 Revisión y actualización de los instrumentos de gestión y/o normas referidas a las/los trabajadores/as, entorno laboral y cultura organizacional para la conciliación laboral y la prevención del hostigamiento sexual laboral. Ejm: Reglamento Interno de Trabajo - RIS u otro documento de gestión por actualizar. (apoyo de DGCVG)	OGRH AURORA, INABIF y CONADIS	Documento	1	0	0%	Reglamento actualizado que toma en cuenta situaciones de hostigamiento y discriminación, horarios diferenciados y/o modalidad de trabajo por carga familiar.	La ODTTH señala que, se han revisado y actualizado los instrumentos como: el RIS, en el que se ha incorporado acciones que se pueden verificar en la "Herramienta de Autodiagnóstico para la Incorporación de Enfoque de Género en la Cultura Organizacional". No obstante, en el RIS actualizado (R.M N° 137-2023-MIMP) no se evidencia que se haya considerado situaciones de hostigamiento sexual laboral, discriminación, horarios o modalidad de trabajo que respondan a razones de carga familiar.	• INFORME N° D000211-2023-MIMP-ODTH	https://drive.google.com/drive/folders/1GMWTAwyKJrSVzTf3DzhD_M7soETphnh?usp=sharing
53	ACTIVIDAD 61 Implementación del Registro Sectorial de personas sancionadas por hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral. (apoyo de DGCVG).	OGRH AURORA, INABIF y CONADIS	Data en línea compartida entre las áreas de personal	1	0	0%	Registro implementado (desagregado por sexo)	No se presenta evidencias.	-	-
54	ACTIVIDAD 66 Realización de diagnóstico, análisis y propuesta de recomendaciones para la distribución paritaria de cargos entre hombres y mujeres del personal bajo el D.Leg. 1057 que labora en la sede central del MIMP.	OGRH OPTP	N° Informes con el diagnóstico y las recomendaciones	1	1 ⁶	100%	Informe de ejecución OPTP/OGRH	Se logró la meta al 100%. Se realizó un análisis de la distribución de paritaria de cargos entre hombres y mujeres; sin embargo, el Informe remitido no presenta numeración de acuerdo al Sistema de Gestión Documental.	• NOTA N° D000572-2023-OPTP • INFORME S/N	https://drive.google.com/drive/folders/136gDTGDv_gUi0EWBNQcBVTWC8uYDw35K?usp=sharing
55	ACTIVIDAD 67 Capacitación obligatoria al personal del Sector MIMP, bajo cualquier modalidad de contrato. Curso Básico de Autoaprendizaje "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". (con apoyo de la DGTEG-DASI)	CONADIS URH	Porcentaje de personas capacitadas que aprobaron el curso	80% (reprogramado del 2022)	39% (2022)	49% (2022)	Informe del área de Recursos Humanos / Base de datos de personas aprobadas, desagregado por sexo	Respecto al 2023, se alcanzó una ejecución del 14% del personal capacitado, a través del curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". Respecto a la meta reprogramada del 2022, se alcanzó un 49% del personal capacitado, a través del curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género".	• INFORME N° D000266-2023-URH • LISTA DE PARTICIPANTES QUE APROBARON EL CURSO.	https://drive.google.com/drive/folders/1dtq7wclMYxfVWHzgwXfXTm3L_LXBxbVM9?usp=sharing
				90% (2023)	13% (2023)	14% (2023)				

⁶ Se presenta un Informe de avance sobre el análisis de la distribución de cargos entre hombres y mujeres. Sin embargo, el documento no presenta numeración de Informe de acuerdo al Sistema de Gestión Documental (SGD).

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
56	ACTIVIDAD 68 Capacitación obligatoria al personal del Sector MIMP, bajo cualquier modalidad de contrato. Curso Básico de Autoaprendizaje "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". (con apoyo de la DGTEG-DASI)	INABIF SUPH	Informe sobre personas que aprobaron el curso	1	1	100%	Informe del área de Recursos Humanos / Base de datos de personas aprobadas, desagregado por sexo	Se logró la meta al 100%. Se participó en el curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género" y se contó con un total de 57 servidores (as) aprobados.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000046-2023-UA-SUPH-GCR LISTA DE PARTICIPANTES QUE APROBARON EL CURSO. 	https://drive.google.com/drive/folders/1_bPIXUfLg2AqgjekliA-ykueA3MLpMHx?usp=sharing
57	ACTIVIDAD 69 Capacitación obligatoria al personal del Sector MIMP, bajo cualquier modalidad de contrato. Curso Básico de Autoaprendizaje "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". (con apoyo de la DGTEG-DASI)	OGRH	Porcentaje de personas capacitadas que aprobaron el curso	70%	95%	136%	Informe del área de Recursos Humanos / Base de datos de personas aprobadas, desagregado por sexo	Se superó la meta y se logró un total de 136% de ejecución. Se participó en el curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género" y se contó con un total de 566 servidores (as) participantes, de los cuales 538 aprobaron el curso.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° 000215-2023-ODTH. LISTA DE PARTICIPANTES QUE APROBARON EL CURSO. 	https://drive.google.com/drive/folders/1skctpu9c9gW7YhPuSfzr4fmf2IZpS4Vk?usp=sharing
58	ACTIVIDAD 70 Capacitación obligatoria al personal del Sector MIMP, bajo cualquier modalidad de contrato. Curso Básico de Autoaprendizaje "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". (con apoyo de la DGTEG-DASI)	AURORA UGTHI	Porcentaje de personas capacitadas que aprobaron el curso	100%	32%	32%	Informe del área de Recursos Humanos / Base de datos de personas aprobadas, desagregado por sexo	Se alcanzó una ejecución del 32%, Se participó en el curso "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género" y se contó con un total de 212 personas capacitadas y que aprobaron el curso.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000092-2023-MIMP-AURORA-SDTH-ENL LISTA DE PARTICIPANTES QUE APROBARON EL CURSO. 	https://drive.google.com/drive/folders/16MP2yA75hrv7DNLuf8Ph0Cr-eXwMob7P?usp=sharing
59	ACTIVIDAD 71 Elaboración de propuesta/Diseño de concurso de reconocimiento de buenas prácticas de gestión en la incorporación del enfoque de género a nivel interno.	DM Ex DGTEG, DGIGND	Documento	1	-	-	Informe de Bases del concurso elaborado	La Actividad será reformulada, de acuerdo a las coordinaciones con la ex DGTEG y la DGIGND, bajo conocimiento del Despacho Ministerial.	-	-

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
60	ACTIVIDAD 73 Elaboración del seguimiento de la PNIG (informe LIO).	DGIGND DPIGND	Informe final	1	1	100%	Documento final del XV - XVI Informe de cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Se logró la meta al 100%. Se realizó el seguimiento del XVI Informe LIO del año 2022. Respecto a la elaboración del Informe LIO 2023, se ha realizado el seguimiento para su desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> NFORME TÉCNICO N°D000007-2023-MIMP-DPIGND. MEMORANDO MÚLTIPLE N° D000087-2023-MIMP-SG. 	https://drive.google.com/drive/folders/1fQ65g-jDciC6R0cc1PTwLnWtR1--aI9M?usp=sharing
61	ACTIVIDAD 74 Diseño de intervención y evaluación de campaña comunicacional por red(es) social(es) para la prevención y reporte de violencia de género.	OGMEPGD OMEPE	Documento	1	1	100%	Informe, resultados de evaluación	Se logró la meta al 100%. Se realizó el diseño y evaluación de las campañas comunicacionales para la prevención de la violencia de género. Las intervenciones consistirán en envío de mensajes informativos vía WhatsApp para contribuir a la reducción de estereotipos de género. La OMEPE ha desarrollado una herramienta informática en Python18 que permite llevar a cabo esta tarea de una manera rápida y eficiente, acorde con el diseño de la intervención.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME DE AYUDA MEMORIA DE DISEÑO E INTERVENCIÓN DE MENSAJERÍA. 	https://drive.google.com/drive/folders/1DsQFJWwufJusW_z4AYJ7jYv2fMdPjPM?usp=sharing
62	ACTIVIDAD 75 Seguimiento de la implementación del Plan Sectorial de Igualdad de Género y su alineamiento con el POI 2022/2023.	OGPP OP	Informe	2	3	150%	Informe, resultados de la evaluación	Logró la meta al 100%. Respecto a la meta reprogramada del 2022, se elaboró 1 Informe de Evaluación del Plan Sectorial de Igualdad 2022 del MIMP. Respecto a la meta 2023, se elaboró 1 Informe de Evaluación Semestral y el presente Informe de Evaluación Anual 2023.	<ul style="list-style-type: none"> NOTA N° D000067-2023-MIMP-OP (ANEXO 1 - Evaluación del Plan Sectorial de Igualdad 2022 del MIMP). INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL 2023. 	https://drive.google.com/drive/folders/1d-wPMdUEPFAP7LKxKH19OUpr9RUvBio?usp=sharing
63	ACTIVIDAD 76 Sensibilización mediante el Foro "El aporte de la mujer en la reducción de desigualdades Género y voluntariado".	DGPDV DV	Foro	1	1	100%	Lista de asistencia desagregada por sexo	Se logró la meta al 100%. Se participó en el Foro "El aporte de la mujer en la reducción de desigualdades". Se contó con una participación total de 63 servidores (as), de los cuales 7 fueron hombres y 56 mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> LISTA DE ASISTENCIA DESAGREGADA POR SEXO. 	https://drive.google.com/drive/folders/17yNWQDF0kGQUmFMQkpmSL9Dkl3rl8mvt?usp=sharing

		Responsable	Unidad de Medida	Meta Programada 2023	Meta Ejecutada 2023	% de Ejecución 2023	Evidencia	Evaluación	Documento de sustento	Enlace de evidencia
64	ACTIVIDAD 77 Ejecución de asistencia técnica dirigida a las y los profesionales del servicio CEM ubicados en las zonas rurales referida al análisis de casos con pertinencia cultural en el marco del Protocolo del Servicio 1.1.3. Atención integral, oportuna, disponible, articulada, accesible geográficamente, con pertinencia cultural y de calidad, a mujeres e integrantes del grupo familiar afectadas por hechos de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial, así como cualquier persona afectada por violencia sexual (CEM).	AURORA UAS	Asistencia Técnica	1	1	100%	Lista de Asistencia desagregada por sexo	Se logró la meta al 100%. Se realizó la asistencia técnica a las y los profesionales del CEM. Se contó con una participación total de 136 profesionales, de los cuales 101 fueron mujeres y 35 fueron hombres.	<ul style="list-style-type: none"> LISTA DE ASISTENCIA-SGCEM-USA. INFORME N° D000016-2023-MIMP-AURORA-USA-RJM. 	https://drive.google.com/drive/folders/1C-BjHGsGB2t2MQe_7gIBcKtUuKou905?usp=sharing
65	ACTIVIDAD 78 Elaboración de Encuesta de Satisfacción del Centro de Atención de Día - CAD de las Personas Adultas Mayores de los CEDIF, con Enfoque de Género.	INABIF UDIF	Informe	1	1	100%	Informe de sustento/resultados en aplicación de enfoque de género en la herramienta	Se logró la meta al 100%. el Equipo Técnico de la UDIF elaboró la propuesta de Encuesta de Satisfacción del Centro de Atención de Día - CAD de las Personas Adultas Mayores de los CEDIF, con Enfoque de Género.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000360-INABIF/UPP. 	https://drive.google.com/drive/folders/13vO62KeYv1tHVWBvxKi5adneHrGHZ6dW?usp=sharing
66	ACTIVIDAD 79 Aplicación de un Piloto de la Encuesta de Satisfacción del Centro de Atención de Día - CAD de las Personas Adultas Mayores, con Enfoque de Género, en un CEDIF del INABIF.	INABIF UDIF	Informe	1	1	100%	Informe con data desagregada por sexo	Se logró la meta al 100%. Se aplicó la Encuesta de Satisfacción del CAD de las Personas Adultas Mayores. La encuesta se aplicó el 19 de octubre de 2023, en el CAD del CEDIF Tahuantinsuyo a 38 personas adultas mayores (22 hombres y 16 mujeres), estuvo a cargo del equipo del PP142 del CAD del CEDIF.	<ul style="list-style-type: none"> INFORME N° D000360-INABIF/UPP. 	https://drive.google.com/drive/folders/1TzNgYQfg2oCBzWQilvC7Dt9wdDo8dQn?usp=sharing

4. Consolidado de Factores que dificultaron la ejecución de las Actividades y de las Acciones de mejora propuestas para el 2024.

El presente cuadro presenta una lista de problemas identificados en algunas actividades del PSIG 2022 -2023; así como de las Acciones de mejora que se proponen para revertir las dificultades, durante el 2024. Cabe precisar, que el contenido de esta sección ha sido elaborado por las Direcciones y Pliegos responsables del PSIG 2022-2023.

N°	Actividad	Problema identificado	Acciones de mejora para el 2024	Elaborado por
1	<p>Actividad 5 - Responsable: DGPDAEM</p> <p>Capacitación sobre autonomía económica de las mujeres para funcionarios/as de los gobiernos regionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Carencia de recursos financieros y logísticos ○ Limitada conectividad a internet y uso de dispositivos tecnológicos en las regiones de la selva. ○ Bajo nivel de coordinación y articulación entre los diferentes actores que forman parte de la estrategia de redes de mujeres emprendedoras y empresarias. ○ Alta rotación de funcionarios en los Gobiernos Regionales. ○ Desconocimiento de los procesos de creación de las redes de mujeres emprendedoras y empresarias por la gran mayoría de gerentes regionales. ○ Desconocimiento de los funcionarios en el manejo de enfoques orientadores, la PNIG y las estrategias que tiene el MIMP. ○ Carencia de materiales de difusión de la PNIG, así como el de la estrategia acción redes de mujeres emprendedoras y empresarias. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Buscar fuentes de financiamiento alternativas y alianzas estratégicas con el sector privada y/o la cooperación internacional. ○ Fortalecer la comunicación, coordinación y articulación entre los diferentes actores involucrados en la implementación de la estrategia. ○ Desarrollar campañas de sensibilización y capacitación de funcionarios con mayor incidencia como la generación de encuentros macroregionales o regionales a fin de incentivar el compromiso de los gobiernos regionales. ○ Impulsar convenios entre el MIMP y los GORE para implementar la estrategia. ○ Contratar los servicios de un comunicador y expertos en el diseño y elaboración de materiales comunicacionales. ○ Destinar presupuesto anual para el desarrollo de las asistencias técnicas presenciales a fin de cumplir con lo programado. ○ Se recomienda considerar la denominación de la actividad como "Capacitación y asistencia técnica sobre autonomía económica de las mujeres para funcionarios/as de los gobiernos regionales" a fin de incluir en las evidencias los informes sobre las asistencias técnicas realizadas, según las tareas operativas de la DGPDAEM. 	DGPDAEM
2	<p>Actividad 6 - Responsable: AURORA</p> <p>Elaboración y difusión de comunicados de sensibilización sobre ambiente laboral libre de estereotipos de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ No se cuenta con normativa actualizada ni gráficas referentes del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Evaluar la contratación de un especialista en género para la entidad y/o específicamente en la UGTHI, considerando las acciones ligadas a género que debe reportar. 	AURORA
3	<p>Actividad 12 - Responsable: DGNNA</p> <p>Revisión e incorporación el enfoque de género en el contenido del curso "Atención a niñas, niños y adolescentes afectadas por el delito de trata de personas en las Unidades de Protección Especial", dirigido a los equipos profesionales de las Unidades de Protección Especial a nivel nacional que brindan atención a NNA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ En este caso el curso fue coordinado con la OIT, cuyos consultores aportaron en el contenido del curso dirigido a las Unidades de Protección Especial y que se encuentra actualmente alojado en la plataforma virtual del MIMP. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Convocar a una nueva edición del curso en la cual pueda participar no solamente personal de las UPE, sino de otras instituciones dedicadas a la protección de NNA. 	DGNNA
4	<p>Actividad 13 - Responsable: DGNNA</p> <p>Revisión e incorporación el enfoque de género en el contenido del curso "Atención a niñas, niños y adolescentes en las Sala de niñas, niños y adolescentes las Unidades de Protección Especial", dirigido a los profesionales a cargo de las Salas de niñas, niños y adolescentes de las Unidades de Protección Especial a nivel nacional.</p>	-	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ampliar la base de personas a capacitar y extender al personal de las UPE que, en ocasiones, asumen tareas dentro de la Sala de NNA. ○ Los contenidos del curso fueron elaborados por la Dirección de Protección Especial y estuvo dirigido a Educadoras y técnicas en enfermería de las salas de NNA de las UPE a nivel nacional; lo que, permitió lograr el cumplimiento de esta Actividad. 	DGNNA

N°	Actividad	Problema identificado	Acciones de mejora para el 2024	Elaborado por
5	Actividad 32 - Responsable: DGPDV Sensibilización sobre enfoque de género a los/las funcionarios/as y servidores/as públicos de la DV, con acompañamiento u orientación de la DGTEG - DASI.	<ul style="list-style-type: none"> La Dirección de Voluntariado (DV), en el marco del FEN, tuvo que realizar diversas comisiones de servicios a regiones del país, motivo por el cual, no se pudo realizar el taller en el mes planificado. Asimismo, el proceso de reestructuración de la Ex-DGTEG también generó un impacto en el desarrollo de la Actividad. 	-	DGPDV
6	Actividad 33 - Responsable: DGFC Realización del Taller "Fortalecimiento de las familias, con enfoque de género, para la prevención de la violencia, dirigido a servidoras y servidores del MIMP", con acompañamiento u orientación de la DGCVG.	<ul style="list-style-type: none"> La realización de un taller presencial de "Fortalecimiento de las familias con enfoque de género para la prevención de la violencia", dirigido a servidoras y servidores en el auditorio del MIMP; no pudo realizarse, dado que el ambiente donde iba a ser llevado a cabo, viene siendo reestructurado y remodelado, la DFF ha considerado conveniente reprogramar dicha actividad para el próximo año. 	<ul style="list-style-type: none"> La DFF estará atento a las coordinaciones que solicite la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación para la elaboración del nuevo Plan Sectorial Bienal de Igualdad de Género (PSIG) en la cual se incluya dicha actividad. 	DGFC-DFF
7	Actividad 34 - Responsable: Ex DGA Implementación de talleres de fortalecimiento de capacidades en el enfoque de género a profesionales que gestionan los talleres de preparación y fortalecimiento a lo largo del proceso de adopción, con acompañamiento de DGTEG – DASI.	<ul style="list-style-type: none"> La reprogramación de "saldo del 2022" absorbió lo logrado este año. Solo hubo 1 curso con esta temática organizado por la Ex - DGTEG, aunque en tres ediciones, pero todas con el mismo contenido. 	<ul style="list-style-type: none"> Se viene mapeando cursos que puedan complementar lo aprendido y que pueda considerar esta temática dentro de los lineamientos que el MIMP propone. 	Ex DGA
8	Actividad 44 - Responsable: AURORA Capacitación y campaña para la sensibilización y prevención del hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP. (apoyo de DGCVG).	<ul style="list-style-type: none"> No se tuvo inconvenientes en la ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar la contratación de un especialista en género para la entidad y/o específicamente en la UGTHI, considerando las acciones ligadas a género que debe reportar. 	AURORA
9	Actividad 53 - Responsable: AURORA Aplicación de la Encuesta de Estereotipo de Género en AURORA 2022.	<ul style="list-style-type: none"> El análisis e interpretación de los resultados de la encuesta resultó tedioso, considerando que la UGTHI no cuenta con especialista en la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar la contratación de un especialista en género para la entidad y/o específicamente en la UGTHI, considerando las acciones ligadas a género que se debe reportar. Se evalúe esta actividad para el 2024, considerando que ya se cumplió con la evidencia señalada. 	AURORA
10	Actividad 58 - Responsable: AURORA Difusión (entrega, recepción y a través de otros medios) de material sobre la normativa vinculada a hostigamiento sexual laboral al personal del sector MIMP.	<ul style="list-style-type: none"> Aún existe un 9% del personal que no activa su cuenta de correo institucional para lograr una difusión total en la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Se continuará las coordinaciones con la UTI para el monitoreo de la activación de la cuenta institucional por parte de todo el personal. 	AURORA
11	Actividad 70 - Responsable: AURORA Capacitación obligatoria al personal del Sector MIMP, bajo cualquier modalidad de contrato. Curso Básico de Autoaprendizaje "Agentes de Cambio para la Igualdad de Género". (con apoyo de la DGTEG-DASI).	<ul style="list-style-type: none"> A pesar de la difusión realizada, se evidencia falta de interés del personal para inscribirse en el curso y falta de compromiso en aquellos que se inscribieron, pero no culminaron el mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar la contratación de un especialista en género para la entidad y/o específicamente en la UGTHI, considerando las acciones ligadas a género que se debe reportar. Que se evalúe la disponibilidad de que el curso se efectúe desde el aula virtual del Programa, para mayor control de la ejecución del referido curso. 	AURORA

N°	Actividad	Problema identificado	Acciones de mejora para el 2024	Elaborado por
12	<p align="center">Actividad 74 - Responsable: OGMEPGD</p> <p>Diseño de intervención y evaluación de campaña comunicacional por red(es) social(es) para la prevención y reporte de violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dada la limitada disponibilidad de personal en la OGMEPGD, se determinó la necesidad de contratar a un tercero para llevar a cabo esta actividad, mediante la Orden de Servicio N° 1953-2023, emitida el 18/09/2023. Como parte de los entregables de esta orden, se ha desarrollado una herramienta de recolección de información y se ha redactado la nota metodológica para la evaluación de la campaña comunicacional de prevención y denuncia de violencia de género a través de redes sociales. ○ Con estos elementos, la OGMEPGD está preparada para implementar la intervención y llevar a cabo la evaluación diseñada por la oficina. Sin embargo, es imprescindible que la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género apruebe el diseño de la intervención y evaluación para que se puedan iniciar las coordinaciones necesarias para su implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Solicitar a la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género la aprobación del diseño de la intervención y evaluación elaborado por la OGMEPGD para su correcta implementación. 	OGMEPGD
13	<p align="center">Actividad 77 - Responsable: AURORA</p> <p>Ejecución de asistencia técnica dirigida a las y los profesionales del servicio CEM ubicados en las zonas rurales referida al análisis de casos con pertinencia cultural en el marco del Protocolo del Servicio 1.1.3. Atención integral, oportuna, disponible, articulada, accesible geográficamente, con pertinencia cultural y de calidad, a mujeres e integrantes del grupo familiar afectadas por hechos de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial, así como cualquier persona afectada por violencia sexual (CEM).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Los CEM ubicados en zonas rurales, presenta necesidades de fortalecer competencias interculturales del personal que presta los servicios, así como, la necesidad de fortalecer la articulación y coordinación para la atención de víctimas de violencia con pertinencia cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fortalecer capacidades de las/os profesionales de los CEM ubicados en zonas rurales, a través de asistencias técnicas, sobre formas de articulación territorial, coordinación funcional y operativa para la atención frente a la violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar con pertinencia cultural. ○ Brindar pautas a los CEM ubicados en zonas rurales, a través de asistencias técnicas, para la adaptación de los servicios de atención a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas, culturales y derechos de las víctimas de violencia de dichas zonas. 	AURORA

5. Resumen de la ejecución de Actividades por Responsables

De los responsables de las actividades del Plan Sectorial Bienal 2022-2023 para la Igualdad de Género del MIMP se resume lo siguiente:

- **Despacho Ministerial (DM)**

La Actividad 71 será reformulada en la siguiente versión del PSIG, bajo la opinión técnica previa de la DGIGND, la DTEG (Ex DGTEG) y la OGRH. Por lo cual, no se presenta un valor de ejecución de dicha Actividad en el presente Informe.

- **Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (OGPPM)**

Presentó un Resumen Ejecutivo de la Evaluación del PSIG referente al periodo 2022, el cual se encuentra publicado en el repositorio web, asimismo se informó de los resultados durante la Primera Sesión Ordinaria de la CSIG. <https://www.gob.pe/institucion/mimp/informes-publicaciones/1949871-repositorio-comision-sectorial-para-la-igualdad-de-genero-del-mimp>

Asimismo, durante el año 2023, se presentó un (1) Informe de Evaluación Semestral del Plan y el presente Informe de Evaluación Anual del PSIG 2022-2023.

- **Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada (OGMEPGD)**

Cumplió con la Actividad programada durante el 2023, que consistió en la elaboración del Diseño de intervención y evaluación de campaña comunicacional por red(es) social(es) para la prevención y reporte de violencia de género, la cual será implementada vía mensajes de Whatsapp.

- **Oficina General de Recursos Humanos (OGRH)**

La OGRH cumplió con la ejecución de nueve (9) Actividades de un total de trece (13) a su cargo, lo cual conlleva a que la OGRH considere, respecto de las Actividades no ejecutadas, que estas puedan considerarse en una próxima versión del PSIG.

- **Oficina de Comunicación (OC)**

Cumplió con la ejecución de la Actividad a su cargo durante el 2023, promocionó 22 comunicados que buscan el alineamiento interno de la cultura organizacional con la igualdad de género y no discriminación.

- **Dirección General de Igualdad de Género y no Discriminación (DGIGND)**

La DGIGND cumplió con las tres (3) actividades programadas para el 2023: Informe de cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, asistencia técnica de protocolos concluidos del MININTER, SERVIR, INEI, y asistencias técnicas referentes a la autonomía económica de las mujeres para funcionarios/as de los gobiernos regionales de Cusco, Pasco y Ucayali.

- **Dirección de Transversalización del Enfoque de Género (Ex DGTEG)**
 Cumplió con la ejecución de las cuatro (4) Actividades programadas durante el 2023. Considerando que esta Dirección es el actor clave para la conducción técnica en el manejo de enfoque de género y la transversalización del mismo, el cumplimiento total de las Actividades a su cargo, resulta fundamental para que pueda servir de referencia por parte de las demás Direcciones y Pliegos del Sector Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- **Dirección General contra la Violencia de Género (DGCVG)**
 Cumplió con la ejecución de un (1) Actividad de dos (2) programadas. Se logró la elaboración del documento "Lineamientos para la intervención con hombres que ejercen violencia basada en género".
- **Dirección General de Población, Desarrollo y voluntariado (DGPDV)**
 Cumplió con la ejecución de dos (2) de cuatro (4) actividades programadas. Respecto a los planes de trabajo de las Comisiones Multisectoriales de Prevención, Protección y Atención a las poblaciones desplazadas (COMPAD), se articuló con los Gobiernos Regionales de Puno, Ayacucho, Junín y Huancavelica; asimismo se realizó en el mes conmemorativo de la mujer el Foro "El aporte de la mujer en la reducción de desigualdades Género y voluntariado".
- **Dirección General de la Familia y la Comunidad (DGFC)**
 No logró el cumplimiento de la Actividad programada para el 2023: ""Fortalecimiento de las familias con enfoque de género para la prevención de la violencia", dirigido a servidoras y servidores en el auditorio del MIMP; toda vez que, el ambiente donde se realizaría el taller viene siendo reestructurado y remodelado.
- **Dirección General de Niñas, Niños y Adolescentes (DGNNA)**
 Cumplió con la ejecución de las tres (3) Actividades programadas durante el 2023. El curso virtual "Hacia una Atención Especializada para Niñas, Niños y Adolescentes LGBTI Víctimas de Trata de Personas a un entorno Virtual asincrónico para el personal de las Unidades de Protección Especial", profundizó en los conocimientos sobre diversidad sexual y de género, a fin de fortalecer las herramientas para trabajar con las niñas, niños y adolescentes LGBTI afectados por la trata de personas. De igual manera se realizó la revisión del enfoque de género en el Curso de Claves para el Desarrollo de Competencias Parentales de la Dirección de Sistemas Locales y Defensorías (DSLDD).
- **Dirección de Adopciones (Ex DGA)**
 Se logró la ejecución de la meta reprogramada del 2022, con una ejecución del 87%. Y respecto a la meta correspondiente al 2023, se logró la totalidad de la ejecución que correspondía a una meta de un 70% de servidoras y servidores de la DGA capacitados en enfoque de género.

- **Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar (AURORA)**

Cumplió con la ejecución de las siete (7) Actividades que tenía programadas para el 2023, lo que refleja un alto nivel de cumplimiento. Se destaca el cumplimiento de la Actividad 77 “Ejecución de asistencia técnica dirigida a las y los profesionales del servicio CEM ubicados en las zonas rurales referida al análisis de casos con pertinencia cultural en el marco del Protocolo del Servicio 1.1.3. Atención integral, oportuna, disponible, articulada, accesible geográficamente, con pertinencia cultural y de calidad, a mujeres e integrantes del grupo familiar afectadas por hechos de violencia física, psicológica, sexual y económica o patrimonial, así como cualquier persona afectada por violencia sexual (CEM)”, dada la complejidad y la cantidad de CEM que despliega el Programa AURORA a nivel nacional.

- **Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF**

Cumplió la ejecución de las once (11) Actividades programadas que tenía a su cargo durante el 2023. Todas con una ejecución mayor o igual al 100%, lo que refleja un alto nivel de cumplimiento y compromiso con el PSIG. Se destacan el desarrollo de las Actividades relacionadas a la disminución de brechas salariales entre hombre y mujeres; así como, la distribución paritaria de cargos.

Asimismo, el INABIF logró realizar la Aplicación de un Piloto de la Encuesta de Satisfacción del Centro de Atención de Día - CAD de las Personas Adultas Mayores (PAM), con Enfoque de Género, en un CEDIF del INABIF, herramienta importante que recogió el nivel de satisfacción de las PAM, lo que permitirá orientar la entrega de los servicios bajo una mirada de calidad centrada en los ciudadanos y ciudadanas adultos (as) mayores.

- **Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad – CONADIS**

Cumplió con la ejecución de diez (10) actividades de las doce (12) actividades que tenía programadas para el 2023, lo que evidencia un nivel de ejecución importante. Asimismo, se destaca que CONADIS realizó durante el 2023 la aplicación de dos (2) encuestas: “Encuesta de Estereotipo de Género” y “encuesta a los/as servidores/as del CONADIS para la prevención del hostigamiento sexual laboral (HSL)”; lo que permite contar con data cuantitativa y cualitativa para la toma de acciones basada en evidencia, respecto a la reducción de estereotipos de género y prevención sobre el HSL.

6. Conclusiones

- Se ejecutaron 46 Actividades con una ejecución igual o superior al 100% del total de 65 Actividades programadas en el PSIG durante el año 2023; mientras que las 19 restantes estuvieron por debajo del 100%.
- Los responsables que destacaron con una ejecución superior al 100% fueron el Programa Nacional INABIF, la DTEG (Ex DTEG) y la Dirección de Adopciones (Ex DGA).
- La Oficina General de Monitoreo, Evaluación de Políticas y Gestión Descentralizada y la Dirección General de Niños, Niñas y Adolescentes, alcanzaron un cumplimiento al 100% de sus Actividades.
- En concordancia con el análisis, se encuentra que para el Año 2023 se logró un nivel de ejecución de un 70.7% de actividades realizadas al 100% del Plan Sectorial Bienal 2022-2023 de Igualdad de Género (PSIG) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, acorde a los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Asimismo, como culminación del PSIG 2022-2023 a continuación se presenta un balance de la ejecución de Actividades correspondientes a los años 2022 y 2023.

EJECUCIÓN ANUAL PSIG	2022	2023
Actividades Programadas	54	65
Actividades Ejecutadas al 100%	44	46
Nivel de Ejecución	81.5%	70.7%

7. Recomendaciones

En relación a las Actividades a cargo de la DGIGND

1. En relación a la Actividad 5, se encontró que los Informes de evidencia presentados no responden al proceso de Capacitaciones sino al de Asistencias Técnicas dirigidas a los GORES Cusco, Ica, Piura, Huancavelica, Junín, Ucayali, Amazonas, Lima provincias, Ayacucho, Ancash y Pasco. Por lo tanto, se recomienda a la DGIGND que en una próxima versión del PSIG evalúe reformular el tipo de Evidencia al que debe responder esta Actividad.

En relación a las Actividades a cargo del Programa AURORA

2. En relación a la Actividad 6, se evidencia un nivel de cumplimiento del 50%, por lo que se recomienda que el Programa Nacional AURORA, refuerce las acciones de difusión sobre la sensibilización de un ambiente laboral libre de estereotipos.
3. En relación a la Actividad 70, relacionada a la capacitación al personal, a través, del curso “Agentes de cambio para la igualdad de género”, esta obtuvo un bajo nivel de cumplimiento de solo el 32%; por lo que, se recomienda al Programa impulse la participación al curso durante el año 2024.

En relación a las Actividades a cargo del CONADIS

4. En relación a la Actividad 24, si bien es cierto se informa que se aprobó, mediante Resolución Directoral N° 440-2023-MIMP/OGRH, el “Plan de Salud Mental para la Intervención, Prevención y Promoción de las/os servidoras/es del MIMP” y que este presenta la incorporación del enfoque de género. No obstante, se hace necesario que se cuente desde la OGRH con un Plan más amplio, que promocióne una cultura organizacional con enfoque de género, convirtiéndose este documento en la guía para la incorporación del enfoque de género en los diversos planes del Sector.
5. Respecto a la Actividad 40, se observa que, se presentó como evidencia el INFORME N° D000149-2023- CONADIS-URH., evidencia que también fue presentada para la Actividad 39. Por lo que, se recomienda a CONADIS, precise la diferenciación que existe entre la Actividad 39 y 40, dado que una corresponde a Capacitaciones y la otra a Sensibilización, respectivamente. Es importante recordar que las Capacitaciones están orientadas a mejorar el desempeño de los/as servidores a través del cierre de brechas de competencias o conocimientos (Directiva 09-2021-MIMP aprobada con RM. N°0130-2021- MIMP); mientras que, la Sensibilización es parte del proceso de Gestión de Rendimiento inmerso en las Capacitaciones.
6. En relación a la Actividad 50, no se precisó en el INFORME N° D000012-2023-CONADIS-URH-PEG la cantidad de servidores (as) capacitados (as), por lo que se recomienda a CONADIS mapear las unidades de medidas a las que deben responder las Actividades, como es el caso de la Actividad 50, a fin de que su ejecución pueda ser medida, según lo establecido en el PSIG.
7. En relación a la Actividad 52, la cual no fue ejecutada, se recomienda que el Programa adopte las medidas necesarias para que esta pueda ser implementada en una próxima versión del PSIG.

En relación a las Actividades a cargo de la OC

8. Respecto de la Actividad 27, solo se remitió como evidencia el Proveído N°D000021-2023-MIMP-OC- MLC con un anexo 2 adjunto y un correo de fecha 27.12.2023, sin embargo, la evidencia que corresponde a esta Actividad es la emisión de un “Informe de acciones ejecutadas”, por lo tanto, corresponde a la OC regularizar y remitir a esta Secretaría Técnica el referido Informe, el mismo que deberá comprender el desarrollo de las 22 estrategias comunicacionales difundidas por correo electrónico (meta establecida para el 2023); asimismo, se deberá informar sobre el número de veces que se remitieron los correos electrónicos relacionados a la actividad; toda vez que, esta es la unidad de medida señalada para la Actividad.

En relación a las Actividades a cargo de la Dirección de Adopciones (ex DGA)

9. Respecto de la Actividad 34, se remitió como evidencia un (1) Reporte de participantes inscritos y aprobados al curso virtual “Agentes de cambio para la igualdad de género”, sin embargo, la evidencia que corresponde a esta Actividad es la emisión de un “Informe de actividad con registro de asistencia desagregado por sexo y/o fotografías de la pantalla de la sesión virtual”; asimismo, la ejecución de la actividad ha contemplado la participación en un Curso y no la implementación de un Taller. Por lo tanto, corresponde a la Dirección regularizar y remitir a esta Secretaría Técnica el referido Informe, adicionalmente, evalúe, en una próxima actualización del PSIG, el cambio en la denominación de la Actividad 34, de “implementación de talleres” a “implementación de acciones de capacitación”; ya que esta última comprende las diversas modalidades de la capacitación: taller, curso, conferencias, etc. (Directiva 09-2021-MIMP, aprobada con RM. N°0130-2021-MIMP).

En relación a las Actividades a cargo de la OGRH

10. En relación a las Actividades 59, 60 y 61, las cuales no fueron ejecutadas en el presente año, se recomienda que, dada su relevancia, la OGRH las implemente en una próxima versión del PSIG.
11. Respecto a la Actividad 60, se encuentra que la evidencia “RIS actualizado” no ha tomado en cuenta situaciones de hostigamiento sexual laboral, discriminación, horarios diferenciados y/o modalidad de trabajo que contemple la carga familiar. Por lo cual, se recomienda a la OGRH revise los instrumentos de gestión del MIMP, a fin de que estos incorporen los aspectos señalados.
12. Asimismo, cabe indicar que, la Actividad 61: “Implementación del Registro Sectorial de personas sancionadas por hostigamiento laboral y hostigamiento sexual laboral”, tiene como reto para el sector contar con Data en línea compartida entre las áreas de personal; por lo cual, se recomienda a la OGRH coordine la ejecución de esta Actividad con la Oficina General de Tecnologías de la Información.
13. Respecto a la Actividad 66, se encuentra que la evidencia “Informe” remitido a esta Secretaría Técnica no cuenta con una numeración del Sistema de Gestión Documental (SGD), por lo cual se recomienda a la OGRH emitir documentos que procuren trazabilidad en los sistemas de información.

Por lo expuesto, se recomienda a las Direcciones y Pliegos responsables de las Actividades del PSIG 2022-2023 considerar las recomendaciones expuestas en el presente Informe con el propósito de que la elaboración del próximo Plan Sectorial Bienal de Igualdad de Género resulte en una versión mejorada que contribuya a la disminución de brechas entre hombres y mujeres.

Finalmente, se recomienda elevar el presente Informe de Seguimiento Anual 2023 del PSIG al Despacho Ministerial en su calidad de Presidencia de la CSIG del MIMP, y a los dos (2) Despachos Viceministeriales del MIMP, a fin de que tomen conocimiento respecto a la información remitida por los órganos de línea, de apoyo, de asesoramiento y de los Programas INABIF, AURORA y CONADIS.



PERÚ

MIMP



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024