

# DECRETO SUPREMO QUE DISPONE LA CREACIÓN DE UN MECANISMO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DEL GOBIERNO NACIONAL Y DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

## EXPOSICION DE MOTIVOS

La modernización de la gestión pública se desarrolla bajo la visión de un Estado moderno al servicio de las personas (mujeres y hombres), ello implica "(...) una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos"<sup>1</sup>. Bajo esta premisa la gestión pública debe ser, entre otros aspectos, inclusiva buscando que todas las acciones que realice permitan al ciudadano y a la ciudadana gozar de igual oportunidades en el acceso a sus servicios y la obtención de beneficios sociales.

El derecho a la igualdad es reconocido en las declaraciones y tratados de derechos humanos, así como en nuestro ordenamiento jurídico nacional, a través del cual se establece que ninguna persona puede sufrir distinción, restricción o exclusión basada en su sexo, que le impida el goce y el ejercicio de sus derechos fundamentales.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, representantes de 189 gobiernos, entre ellos el Estado peruano, aprobaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en ella se articula por primera vez la agenda de desarrollo humano con la agenda de los derechos de las mujeres y se definen estrategias claras para lograr los objetivos, entre ellas: "*transversalidad del enfoque de género en todos los procesos de toma de decisiones y en la ejecución de políticas y programas*".

Asimismo, en su 37 Período de Sesiones (2007) el Comité para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, recomienda a los Estados Partes promulguen legislación sobre la igualdad entre mujeres y hombres que refuerce el mandato de los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer de desempeñar sus funciones en cuanto a la aplicación de todas las disposiciones de la Convención, **así como de apoyar y coordinar eficazmente la aplicación de una estrategia de incorporación de una perspectiva de género en todos los ámbitos de acción y todos los niveles de gobierno**<sup>2</sup>.

Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, a través del Consejo de Igualdad de Género en la vida pública, recomendó tanto a los Estados Partes así como a los que tienen la intención de adherirse "*Integrar la igualdad de género en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de políticas públicas y presupuesto*", fijando entre sus medidas "a) *Establecer un marco institucional que garantice la efectiva implementación, coordinación y sostenibilidad de la estrategia de igualdad de género y transversalización.*"

<sup>1</sup> PCM. Secretaría de Gestión Pública. Documento "Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021". 2:1 La visión: un Estado moderno al servicio de las personas.

<sup>2</sup> Naciones Unidas. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 37º Período de Sesiones del 15 de enero a 2 de febrero de 2007. CEDAW/C/PER/CO/6.



De conformidad a los mandatos previstos en el derecho internacional de los derechos humanos, el Estado Peruano aprobó la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, con la finalidad de establecer un régimen legal nacional que garantice el pleno ejercicio de sus derechos constitucionales a la igualdad, dignidad, bienestar, autonomía y libertad de desarrollo, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, para ello obliga al Estado Peruano, a nivel nacional, regional y local a adoptar todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos con el fin de erradicar todas las formas de discriminación; adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad real entre mujeres y hombres”<sup>3</sup>.

Para implementar lo dispuesto en la referida Ley, mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP se aprobó el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – PLANIG, como el instrumento de gestión, cuyo objetivo es transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas del Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno.

La transversalización del enfoque de género fue definida por el Consejo Económico y Social (ECOSOC)<sup>4</sup> como una estrategia para las políticas públicas, a través de la cual se busca que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas públicas y la gestión institucional, de manera que se logre la igualdad de los géneros.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - El PNUD adopta esta definición y agrega que, la transversalización de género es un proceso a la vez técnico y político, que tiene como objetivo que todas las actividades –internas y externas- contribuyan a cerrar las brechas de desarrollo humano que persisten entre hombres y mujeres<sup>5</sup>.

Ante este escenario, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como parte de su rol rector, busca la implementación efectiva de las políticas de igualdad de género, a través de la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y en todos los niveles de gobierno.

Para ello y, a efectos de lograr la incorporación del enfoque de género en las políticas y los diferentes procesos de gestión institucional que permitan cerrar brechas de género y contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario que al interior de las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, se conforme (al interior de cada entidad), un mecanismo para la igualdad de género de naturaleza temporal, orientado a promover la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos, buscando garantizar la eficacia de las intervenciones públicas y el cierre de las brechas entre mujeres y hombres, mecanismo que coadyuvará en la ejecución de acciones dispuestas por la instancia responsable para tal fin, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

<sup>3</sup> Ley N° 28983, artículo 3.- Es rol del Estado, para los efectos de la presente Ley.

<sup>4</sup> En 1997.

<sup>5</sup> PNUD. Integración del enfoque de género en los proyectos del PNUD, p. 3.

En: [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/ideas%20basicas.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/ideas%20basicas.pdf)



## I. CONSTITUCIONALIDAD DE LA NORMA

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, "CEDAW"<sup>6</sup>, impone a los Estados Partes la obligación de respetar y garantizar a las mujeres el ejercicio y goce de los derechos humanos sobre las bases de igualdad con los hombres. Establece en su artículo 2° que los Estados Partes deben tomar las medidas legislativas y administrativas necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres, incorporando el principio de equidad de hombres y mujeres en sus sistemas legales.

La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)<sup>7</sup>, reconoce que la violencia contra las mujeres impide el logro de los objetivos de igualdad, desarrollo y paz. Plantea que los gobiernos y las instituciones a todos los niveles deben promover y proteger el pleno disfrute de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales con inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres; integrando perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS<sup>8</sup>, establecen 17 objetivos mundiales para combatir la pobreza y la desigualdad. Señala que empoderar a las mujeres y promover la igualdad de género es fundamental para acelerar el desarrollo sostenible.

A nivel nacional, la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley N° 28983<sup>9</sup>, en su artículo 6° establece lineamientos que deben adoptar el Gobierno Central, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales en sus políticas, planes y programas a efectos de remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de estos derechos; entre estos, promover y garantizar la participación plena y efectiva de mujeres y hombres en la consolidación del sistema democrático, mandato recogido en el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, en cuyos objetivos se establece, transversalizar el enfoque de género en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado Peruano en sus tres niveles de gobierno.

Por su parte, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley 29158<sup>10</sup>, dispone que las entidades del Poder Ejecutivo afirmen los derechos fundamentales de las personas y el ejercicio de sus responsabilidades, promoviendo la igualdad de todas las personas en el acceso a las oportunidades y beneficios.

Reconociendo la importancia de estas acciones, la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N° 28411 y sus modificatorias<sup>11</sup>, disponen en su artículo 47° que en la evaluación presupuestal de ejecución del Presupuesto del Sector Público, las entidades públicas incorporarán, en el análisis, la incidencia en políticas de equidad de género.

En este contexto la Directiva N° 001-2011-EF/50.01, "Para la programación y formulación del presupuesto del Sector Público", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2011-

<sup>6</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 de 04 de junio de 1982. Instrumento de Ratificación de 20 de agosto de 1982.

<sup>7</sup> Celebrada en Beijing en el año 1995.

<sup>8</sup> Adoptado formalmente por las y los líderes del mundo durante la Cumbre de las Naciones Unidas para la adopción de la agenda de desarrollo posterior a 2015, celebrada en Nueva York del 25 al 27 de septiembre de 2015

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 16 de marzo de 2007.

<sup>10</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano el 20 de diciembre de 2007.

<sup>11</sup> Aprobada el 25 de noviembre de 2004 y publicada en el diario oficial El Peruano el 08 de diciembre de 2012.



EF/50.01<sup>12</sup>, establece en su artículo 38° que los diversos niveles de gobierno y sectores en el marco de la Ley N° 28983 y la Ley N° 29083, deben identificar brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de recursos para el logro de sus objetivos institucionales.

Bajo estos parámetros normativos se establece la legalidad y constitucionalidad de la propuesta, amparándose en el derecho constitucional de igualdad ante la ley. *"Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole"* (Constitución Política del Perú. Artículo 2, numeral 2).

## II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú se mantienen brechas de género a nivel nacional en ingresos remunerativos, acceso a cargos directivos, participación política, salud, empleo, acceso a recursos económicos, violencia de género y educación, que afectan de manera particular a las mujeres.

Las brechas de género se refieren al desigual acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, servicios, oportunidades y beneficios del desarrollo. Estas brechas se expresan en las diferencias que existen entre hombres y mujeres en la educación, salud, empleo, ingresos, a una vida libre de violencia, poder político, uso del tiempo para el desarrollo personal, acceso a recursos financieros y naturales entre otras, pasando a exponer las más relevantes:

- ❖ **Diferencias salariales entre mujeres y hombres en el servicio civil**, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su informe "La mujer en el servicio civil peruano 2016", en los últimos diez años, los hombres han ganado, en promedio, 15% más que las mujeres. Desde el 2008 este porcentaje se ha reducido aunque con ciertas oscilaciones, de 24% a 18%, no obstante, entre los años 2013 y 2014 la brecha remunerativa por género se incrementó de 15% a 18%.
- ❖ **Baja Participación de la Mujer en cargos de nivel directivo**, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su informe "La mujer en el servicio civil peruano 2016", solo 3 de cada 10 funcionarios/as o personal directivo es mujer, registrándose una significativa brecha de género en el acceso de las mujeres, cierta tendencia decreciente desde el año 2011.
- ❖ **Inequidad en el acceso a servicios de salud, de orientación y a métodos anticonceptivos que limitan el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y adolescentes**, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) al 2014, el porcentaje de adolescentes embarazadas a nivel nacional fue de 14.6%.
- ❖ **Violencia de género en sus múltiples expresiones**, según el Programa Nacional Contra la Violencia contra la Mujer al año 2015; 36,669 mujeres alguna vez unidas fueron víctimas de violencia física y sexual por parte de su esposo o compañero, como empujones, golpes, patadas ataques o amenaza con cuchillo, pistola u otra arma y tener relaciones sexuales sin su consentimiento o realizar



<sup>12</sup> Aprobada el 07 de junio de 2011 y publicada en el diario oficial El Peruano el 09 de junio de 2011.

actos sexuales que ella no aprobaba. Asimismo, registra que al año 2015, 95 mujeres fueron víctimas de feminicidio y 198 víctimas de tentativa de Feminicidio.

- ❖ **Inequidades en la permanencia y conclusión en el sistema educativo de las mujeres rurales que hablan lenguas nativas**, según el Instituto de Estadística e Informática (INEI) al 2014 el porcentaje de mujeres de 15 años a más sin educación asciende a 14.4.

Estas situaciones, que constituyen barreras hacia la igualdad entre mujeres y hombres, nos obliga llevar a cabo estrategias que reviertan y eliminen, en la medida de lo posible, estas brechas de desigualdad y para ello, se requiere de una atención urgente a través de la formulación, diseño e implementación de políticas con enfoque de género que permitan garantizar y mejorar las condiciones de vida de las mujeres y el respeto a sus derechos en iguales condiciones que los hombres.

El enfoque de género es una herramienta de análisis que va a permitir mirar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Permite conocer y explicar sus causas, así como formular medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar las brechas sociales de género.

El enfoque de género, al observar de manera crítica las relaciones que las culturas y sociedades construyen entre hombres y mujeres, permitirá la formulación de planteamientos para modificar las relaciones de desigualdad, erradicar toda forma de violencia basada en género, asegurar a las mujeres su acceso a recursos y servicios de salud y educación, fortalecer su participación política y ciudadana, entre otros aspectos. Desde este enfoque se reconoce que la igualdad no sólo se orienta al acceso a oportunidades, sino también al goce efectivo de los derechos humanos. El desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres, para ello es importante y necesario el involucramiento de todos los actores intervinientes en estas relaciones.

Si bien, a nivel de la administración pública la política en materia de igualdad de género viene siendo asumida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, como ente rector en materia de derechos de las mujeres, esta rectoría no debe ser vista como exclusiva del MIMP sin mayor involucramiento (desde sus competencias) por otras entidades del Estado, sino como un liderazgo orientador (asistencia técnica, desarrollo de capacidades y supervisión) que les permita, de acuerdo a lo señalado en el PLANIG 2012-2017, ***“asumir la intervención, en la eliminación de las brechas de género, según sus competencias y especialidad, de manera oportuna y eficiente, cumpliendo sus responsabilidades, respetando el campo de atribuciones y generando prácticas de coordinación y complementación, a fin de evitar la duplicidad y superposición de intervenciones en el marco de las leyes y la Constitución Política del Perú”***<sup>13</sup>. (Resaltado nuestro).



<sup>13</sup> MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES. Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP. Lima: MIMP. 2012, p 13 y 71.

En efecto, las entidades del Estado en sus tres niveles del gobierno, y conforme a lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres deben: i) aprobar normas que garanticen el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano; ii) garantizar el acceso a la justicia en igualdad de oportunidades, impulsándose la modificación de concepciones, actitudes y valores discriminatorios de los operadores de justicia<sup>14</sup>, respectivamente, aspecto al que podría contribuir este mecanismo.

En el caso de los Gobiernos Regionales están obligados, en el marco de sus funciones generales, a "(...) definir, normar, dirigir y gestionar sus políticas regionales y ejercer sus funciones generales y específicas en concordancia con las políticas nacionales y sectoriales. (...)"<sup>15</sup>.

A mayor abundamiento, señalar que, La Ley de Bases de la Descentralización, Ley N° 27783<sup>16</sup>, establece en su artículo 8° el derecho y la capacidad efectiva del gobierno en sus tres niveles de normar, regular y administrar los asuntos públicos de su competencia; sujeta a la Constitución y a las leyes de desarrollo constitucional; aspecto establecido además en concordancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley 27867<sup>17</sup>, que dispone en su artículo 4, que es finalidad de los gobiernos regionales "(...) garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas nacionales, regionales y locales de desarrollo", aspecto recogido además en las funciones referidas a desarrollo social e igualdad de oportunidades al señalar "Formular, aprobar y evaluar las políticas en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades de su competencia, en concordancia con la política general del gobierno nacional, los planes sectoriales (...)", artículo 60, inciso a).

Entre las estrategias desarrolladas para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es el involucramiento de las entidades del Estado, a través de la conformación de mecanismos para la igualdad de género, que buscan que, en toda acción desarrollada, se incorpore el enfoque de género (política, plan y programa).

En el marco de la definición establecida en la Ficha A-11 del aplicativo informático denominado "Sistema Informático de políticas nacionales – SISPNAC" a cargo de la PCM, aprobado por el artículo 3 de la RM 064-2016-PCM, se señala que por mecanismo debe entenderse al "espacio intrainstitucional de gestión y coordinación, tal como: las comisiones, comité, equipo técnico, mesa de trabajo, etc."

Si bien es necesario contar con un área (instancia) dentro la estructura orgánica de la entidad responsable de liderar el proceso de transversalización del enfoque de género, estableciendo las directrices para su aplicación, también lo es, contar con un mecanismo institucional integrado por todas las áreas de la entidad que permitan desarrollar un trabajo articulado para implementar (en el marco de cada una de sus competencias) los objetivos propuestos. Es decir, mientras que la instancia diseña, prioriza, aprueba y

<sup>14</sup> Ley N° 28983, Artículo 5, de los Lineamientos del Poder Ejecutivo; Artículo 7, de los Lineamientos del Poder Judicial y del Sistema de Administración de Justicia

<sup>15</sup> Idem, Artículo 45.- Concordancias de políticas sectoriales y funciones generales.

<sup>16</sup> Aprobada el 26 de junio de 2002 y publicada en el diario oficial El Peruano el 20 de julio de 2002.

<sup>17</sup> Aprobada el 08 de noviembre de 2002 y publicada en el diario oficial El Peruano el 18 de noviembre de 2002.



evalúa las políticas institucionales para promover la igualdad de género<sup>18</sup>, los mecanismos impulsan, desde sus propias funciones, su cumplimiento en articulación con las áreas que la conforman.

Estos espacios de coordinación, al estar conformados por diferentes áreas, permitirán articular acciones técnicas operativas partiendo de la identificación de brechas de género en los diagnósticos y, formular a partir de ello, medidas necesarias para revertir las desigualdades de género.

De la información reportada por el Portal del Estado Peruano<sup>19</sup> existen 2,050 entidades públicas a nivel nacional; de estas a julio de 2016 sólo el 1.3% (26) cuentan con un mecanismo responsable de promover la igualdad de género en las políticas y gestión institucional, teniéndose respecto a Sectores del Estado y Gobiernos Regionales que:

- De 26 Gobiernos Regionales solo 13 han creado su comisión: Apurímac<sup>20</sup>, Ucayali<sup>21</sup>, Huancavelica<sup>22</sup>, Madre de Dios<sup>23</sup>, La Libertad<sup>24</sup>, Loreto<sup>25</sup>, Piura<sup>26</sup>, Arequipa<sup>27</sup>, Junín<sup>28</sup>, San Martín<sup>29</sup>, Ayacucho<sup>30</sup>, Callao<sup>31</sup>, Ica<sup>32</sup>
- De 19 Sectores (incluyendo la PCM) solo 4 han constituido una comisión para la igualdad de género: MINJUS<sup>33</sup>, MINEDU<sup>34</sup>, MINAM<sup>35</sup>, MTC<sup>36</sup>

<sup>18</sup> Documento "Mecanismo Institucional para la Transversalización del Enfoque de Género en el Poder Judicial. Fundamentos para un Debate". DEMUS 2015.

<sup>19</sup> Portal del Estado Peruano: (Ejecutivo 151; Legislativo 1; Judicial 2; OCAS 55; GOL 1866; GOREs 26). En: [http://www.peru.gob.pe/directorio/pep\\_directorio\\_poderes.asp?cod\\_poder=7](http://www.peru.gob.pe/directorio/pep_directorio_poderes.asp?cod_poder=7). Consulta realizada el 27.10.2016.

<sup>20</sup> Resolución Ejecutiva N° 477-2016-GR.Apurímac/GR. Conformar el Comité de implementación de políticas con enfoque de género.

<sup>21</sup> Resolución Ejecutiva N° 0673-2016-GRU-GR. Constituye la Comisión Técnica Regional COTEG.

<sup>22</sup> Ordenanza Regional N° 347-2016-GRU-GR (art. 3) conforma la Comisión técnica regional como mecanismos de coordinación, supervisión y evaluación de los Lineamientos TEG.

<sup>23</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 159-2016-GOREMAD/GR. Conformar la Comisión Técnica Regional - COTER MADRE DE DIOS, como una instancia de coordinación, supervisión y evaluación de la implementación de los Lineamientos Técnicos para Transversalizar el Enfoque de Género en las políticas y gestión regional, aprobados mediante Ordenanza Regional N° 04-2014-RMDD/CR.

<sup>24</sup> Ordenanza Regional N° 005-2016-GR-LI/CR. Conformar la Comisión Regional Multisectorial, que tendrá a su cargo, la coordinación, supervisión, implementación y evaluación de los lineamientos técnicos para la transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión de la región La Libertad.

<sup>25</sup> Ordenanza Regional N° 001-2016-GRL-CR. Conformar el Comité Técnico para coordinar, supervisar, implementar y evaluación de la actualización de política regional en materia de equidad de género en la Región Loreto.

<sup>26</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 666-2015/GRP que resuelve: i) Conformar el equipo técnico de conducción para la implementación de la Transversalización del Enfoque de Género en la gestión de los servicios públicos en la Región Piura; ii) Conformar la Comisión Técnica Regional para la Implementación de la Transversalización del enfoque de género en la gestión de los servicios públicos en la Región Piura; iii) Conformar el equipo técnico de las Unidades Orgánicas del Gobierno Regional de Piura.

<sup>27</sup> Ordenanza Regional N° 226-AREQUIPA. Constituye el Comité Técnico para la implementación multisectorial del enfoque de género en la Región Arequipa (Ordenanza Regional N° 317-AREQUIPA. Modifican la Ordenanza Regional N° 226-AREQUIPA, que promueve la Transversalización e institucionalización del enfoque de género, en los extremos: (i) modificación en la integración del Comité para la implementación multisectorial para el enfoque de género; (ii) la Gerencia Regional de Desarrollo e inclusión Social asumirá la dirección del Comité; (iii) incorporación de nuevo artículo señalando la participación de las Municipalidades Provinciales, solo en calidad de invitadas a las reuniones del Comité).

<sup>28</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 454-2015-GRJ/GR. Constituye el Comisión Técnica para la transversalización del enfoque de género en la gestión y políticas.

<sup>29</sup> Resolución Ejecutiva Regional N° 908/2014-GRSM. Conformar la Comisión Técnica Regional responsable de la implementación de la Ordenanza Regional 005/2013/GORESAM/CR cuyo objetivo es la institucionalización de la transversalización del enfoque de género en todas las áreas y todos los procesos de gestión. (Resolución Ejecutiva Regional N° 537-2015-GRSM/GR dispone reconstituir a partir de la fecha la Comisión Técnica Regional responsable de la implementación de la Ordenanza regional 005-2013-GRDS/CR, cuyo objetivo es la Institucionalización de la TEG en todas las áreas y en todos los procesos del GORESAM).

<sup>30</sup> Resolución Ejecutiva N° 538-2015-GRA/GR. Conformar la COTER del GORE Ayacucho.

<sup>31</sup> Ordenanza Regional N° 000019. Conformar de la Comisión Técnica para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión regional del Gobiernos Regional del Callao y sus órganos desconcentrados.

<sup>32</sup> Ordenanza Regional N° 0005-2014-GORE-ICA. Constituye la Comisión Multisectorial que tendrá a su cargo, el seguimiento, monitoreo y evaluación del "Plan Regional de Igualdad de Género 2014-2017".



Existen además otras entidades a nivel nacional que ya cuentan con este mecanismo: JNE<sup>37</sup>, SENAMHI<sup>38</sup>, PROVIAS DESCENTRALIZADO<sup>39</sup>, OEFA<sup>40</sup>, INIA<sup>41</sup>, INPE<sup>42</sup>, ONPE<sup>43</sup>, PROVIAS NACIONAL<sup>44</sup>, DEVIDA<sup>45</sup>, SENASA<sup>46</sup>.

Estos mecanismos desde su creación a la fecha han venido sesionando de manera periódica, coordinando y articulando con los órganos que lo conforman para incorporar, en las acciones desarrolladas por la entidad, el enfoque de género. Así se tiene<sup>47</sup>:

- Comisión Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos (MINJUS): entre el 2013 - 2015 desarrolló **quince (15)** sesiones.
- Comisión Sectorial para la Transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género (MINEDU): entre el 2013 – 2017 desarrolló **ochenta y un (81)** sesiones.

<sup>33</sup> Resolución Ministerial N° 008-2017-JUS. Comisión Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos. Norma que reactiva la Comisión anteriormente creada por Resolución Ministerial N° 236-2013-JUS.

<sup>34</sup> Resolución Ministerial N° 311-2015-MINEDU. Prorroga con eficacia al 06 de febrero de 2015, el plazo de vigencia de la Comisión Sectorial de naturaleza temporal, denominada "Comisión Sectorial para la transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género".

<sup>35</sup> Resolución Ministerial N° 133-2015-MINAM. Crea la "Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Ambiental" (Art. 1), la cual tiene como finalidad "(...) realizar las acciones que sean necesarias para apoyar a los miembros titular y alternos del MINAM ante la Comisión Multisectorial permanente encargada del PLANIG 2012-2017.

<sup>36</sup> Resolución Ministerial N° 105-2011-MTC/01. Conformar la "Comisión Intrasectorial del Sector Transportes y Comunicaciones, encargada del seguimiento, monitoreo y evaluación; así como velar por el cumplimiento e implementación de las Políticas Nacionales en materia de igualdad de oportunidades como el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones – PIO, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 – LIO y el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que deberán implementarse dentro del marco de las funciones y competencias del MTC".

<sup>37</sup> Resolución N° 193-2016-PJ/JNE. Conformar el Comité de Género del JNE, en el marco del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional y sus normas complementarias.

<sup>38</sup> Resolución de Secretaría General N° 31-2016/SENAMHI. Conformar el Comité de Género del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú- SENAMHI con la finalidad de coadyuvar en la implementación efectiva de las políticas del enfoque de género en los planes, programas, proyectos y gestión interna.

<sup>39</sup> Resolución Directoral N° 488-2016-MTC/21. Designa a la Comisión de Transversalización de Género del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO.

<sup>40</sup> Resolución de Secretaría General N° 071-2016-OEFA/SG. Conformar el Comité de Género del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA con la finalidad de coadyuvar en la implementación efectiva de las políticas del enfoque de género en los planes, programas, proyectos y gestión interna del OEFA.

<sup>41</sup> RJ N° 0125-2016-INIA. Crea la "Red Intra- institucional para implementar la estrategia de transversalización del enfoque de género en el Instituto Nacional de Innovación Agraria- INIA", como un espacio de coordinación interna con el objeto de promover la incorporación, seguimiento y evaluación del proceso de transversalización del enfoque de género en las políticas y gestión institucional del Instituto Nacional de Innovación Agraria, la misma que estará adscrita a la Oficina de Administración.

<sup>42</sup> Resolución Presidencial Instituto Nacional Penitenciario N° 409-2015-INPE/P. Conformar la Comisión de Naturaleza Permanente para la Transversalización de Enfoques de Género en el Instituto Nacional Penitenciario.

<sup>43</sup> Resolución Jefatural N° 000177-2015-J/ONPE. Designa el Comité encargado de Implementar Políticas de Igualdad de Género al Interior de la Oficina Nacional de Procesos Electorales.

<sup>44</sup> Resolución Directoral N° 141-2015-MTC/20. Designa al Comité de Género del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL, para apoyar el impulso de un Plan de Acción de Género en la Entidad.

<sup>45</sup> Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 036-2013-DV-PE. Conformar el "Comité de Seguimiento al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 y al Enfoque de Género de la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas 2012-2016, el cual elaborará un proyecto de Directiva General para el seguimiento del PLANIG 2012-2017 y del Enfoque de Género en la Estrategia Nacional de Lucha contra las Drogas; asimismo se encargará de su implementación y seguimiento".

<sup>46</sup> Resolución Jefatural N° 615-2009-AG-SENASA. Constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el SENASA, que se encargue de la implementación seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 en el SENASA de acuerdo a los lineamientos, resultados e indicadores elaborados por la institución para alcanzar tal fin.

<sup>47</sup> Fuente: Dirección de Articulación Sectorial e Interinstitucional de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género.



- Comisión Sectorial de Naturaleza Temporal para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Ambiental (MINAM): entre el 2015 – 2017 desarrolló ocho (08) sesiones.
- Comisión Intrasectorial del Sector Transporte y Comunicaciones, encargada del seguimiento, monitoreo y evaluación; así como de velar por el cumplimiento e implementación de las Políticas Nacionales en materia de Igualdad de Oportunidades como el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones - PIO, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ley N° 28983 – LIO y el Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que deberán implementarse dentro del marco de las funciones y competencias del MTC (MTC): entre el 2011 – 2017 desarrolló cuarenta (40) sesiones.

Como resultados de las acciones desarrolladas, estos mecanismos a nivel de Sectores del Poder Ejecutivo y del Gobierno Regional han logrado importantes avances:

**Tabla N° 1: Avances en Sectores del Estado con mecanismos para la Igualdad de Género**

Sector	Avances de la transversalización del enfoque de género (TEG)
Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de la Capacidad Institucional (Diagnóstico de Género 2013).</li> <li>2. Incorporación de consideraciones de género en la Política Nacional Penitenciaria y el Plan Nacional de la Política Penitenciaria 2016-2020.</li> <li>3. Incorporación de consideraciones de género en el Plan Nacional para la búsqueda de personas desaparecidas 1980-2000</li> <li>4. Incorporación de cursos relacionados con género en el Plan de Desarrollo de las Personas en el periodo 2016.</li> <li>5. Aprobación de la Directiva para la Atención Integral y Tratamiento Penitenciario para Mujeres procesadas o sentenciadas en Establecimientos Penitenciarios y Medio Libre.</li> <li>6. Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual (charlas).</li> <li>7. Incorporación de consideraciones de género en el Primer Censo Poblacional dirigido a la población penitenciaria en el País (INPE).</li> <li>8. Aprobación del instrumento denominado "Enfoque de Género en la elaboración de proyectos normativos. Guía práctica para la asesoría jurídica en la Administración Pública".</li> <li>9. Aprobación de la Malla curricular de los cursos de formación para instructores en derechos humanos que atienden directamente a la población penitenciaria (organizado por el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios del INPE).</li> </ol>
Ministerio de Educación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporación de la igualdad de género en el Currículo Nacional de la Educación Básica.</li> <li>2. Incorporación de cursos relacionados con género en el Plan de Desarrollo de las Personas 2013, 2014 y 2016.</li> <li>3. Aprobación de la Directiva N° 001-2015-MINEDU/DM-OGECOP "Disposiciones para el Uso del Lenguaje Inclusivo en el Ministerio de Educación".</li> <li>4. Incorporación de consideraciones de género en la Política Nacional Sectorial de Educación Intercultural y Educación Intercultural Bilingüe.</li> <li>5. Incorporación de consideraciones de género en el Plan Nacional de Educación Intercultural Bilingüe al 2021.</li> <li>6. Implementó acciones para la prevención del hostigamiento sexual (Distribución de cartillas del Código de Ética).</li> </ol>



Ministerio del Ambiente	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático del Perú.</li> <li>2. Incorporación de cursos relacionados con género en el Plan de Desarrollo de las Personas en el periodo 2016.</li> <li>3. Disposición para establecer el Uso del Leguaje Inclusivo en el Manual de Estilo.</li> <li>4. Aprobación de la Directiva N° 004-2014-SG-MINAM, que propone "Disposiciones para la Formulación de Documentos de Uso Frecuente en el Ministerio del Ambiente", donde se establece el uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>5. Implementación de acciones para la prevención del hostigamiento sexual (difusión de la Directiva sobre procedimiento para la prevención y sanción del Hostigamiento Sexual del MINAM).</li> <li>6. Conformación de Comité de Género en la OEFA y SENAMHI.</li> </ol>
Ministerio de Transportes y Comunicaciones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de la Capacidad Institucional (Diagnóstico de Género).</li> <li>2. Incorporación de cursos relacionados con género en el Plan de Desarrollo de las Personas en el periodo 2016.</li> <li>3. Conformación de Comité de Género en el proyecto especial (PROVIAS Nacional y PROVÍAS Descentralizado).</li> <li>4. Implementación del Plan de Acción de Género 2016 el cual plantea acciones para la identificación de brechas de género a ser atendidas por el sector. (Memorandum N° 015-2016-MTC/24).</li> </ol>

Fuente: MIMP – Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016

La creación de estos mecanismos en las entidades del Gobierno Nacional y del Gobierno Regional, tiende a reforzar el consenso para la toma de decisiones, al ser participativo, democrático y atemperador de las situaciones que suelen acompañar los procedimientos de la gestión pública, lo que permite fortalecer la gestión institucional a través del compromiso de las áreas involucradas, articulando acciones a efectos de que el proceso se aborde de manera integral y a todo nivel. Recordemos que el enfoque de género implica un cambio institucional que involucra la participación de áreas claves como planificación, recursos humanos, comunicaciones, entre otras.

Respecto a las metas e indicadores para la igualdad de género, la diferencia de los avances entre los Sectores que cuentan con mecanismos para la Igualdad de Género de los que no, son:

Tabla N° 2: Comparativo del avance en la transversalización del enfoque de género, según Sectores con y sin mecanismos (Porcentaje)

N°	Categoría de la transversalización del enfoque de género (TEG)	Avance Sectores	
		Con mecanismos * (N=04 Sectores)	Sin mecanismos * (N=15 Sectores)
1.	Instrumentos de política con enfoque de género	100% (4 Sectores)	53% (8 Sectores)
2.	Planes de Desarrollo de las Personas con enfoque de género	100% (4 Sectores)	40% (6 Sectores)
3.	Acciones para la prevención del hostigamiento sexual	75% (3 Sectores)	20% (3 Sectores)
4.	Análisis de la Capacidad Institucional (diagnóstico de género) realizados	50% (2 Sectores)	0% (0 Sectores)
5.	Dispone el uso del lenguaje inclusivo	50% (2 Sectores)	20% (3 Sectores)

Nota: i) \*Las columnas no suman 100% por ser categorías de respuesta múltiple  
ii) N: Número total de Sectores con y sin mecanismos

Fuente: MIMP - Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016



De la evaluación realizada se advierte que en 3 de 5 categorías de la transversalización del enfoque de género, los Sectores que **cuentan con mecanismo** muestran avances igual o superior al 75%, mientras que los Sectores **sin mecanismos** tienen avances igual e inferior al 53% en todas las categorías de la transversalización.

Es preciso señalar que en aquellos Sectores donde no se cuentan con mecanismos para la igualdad de género, el MIMP, a través de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, ha desarrollado diversas estrategias para incorporar el enfoque de género en sus políticas y gestión institucional, tales como: i) suscripción de agendas concertadas de trabajo que generan compromisos con una sola área de la entidad, basadas en la intención de trabajo de las partes para el logro del objetivo propuesto<sup>48</sup>; ii) fortalecimiento de capacidades para la incorporación del enfoque de género en la gestión pública<sup>49</sup>; iii) planes de trabajo concertados para el presente ejercicio fiscal<sup>50</sup>, etc.

**Tabla N° 3: Otras estrategias desarrolladas a nivel de entidades del Poder Ejecutivo para el avance en la incorporación del enfoque de género**

Comisión	Estrategias <sup>51</sup>	Sectores
Sin Comisión	1. Agendas Concertadas de Trabajo	- <b>MINSA:</b> Dirección General de Promoción de la Salud – Unidad Funcional de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud. (Junio 2013).
		- <b>PCM:</b> i) Oficina de Recursos Humanos y Oficina General de Administración. Marzo 2015; ii) Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad. (Junio 2016).
	- <b>MININTER:</b> Dirección General para la Seguridad Democrática. (Julio 2016).	
2. Fortalecimiento de capacidades para la incorporación del enfoque de género en la gestión pública	- <b>MINAGRI, INIA:</b> "Taller de Sensibilización para la Transversalización del Enfoque de Género", que tuvo como finalidad fortalecer las capacidades del personal del INIA en el enfoque de género y su importancia en la formulación de las estrategias, políticas, planes y normas para una gestión pública hacia la igualdad de género. (2014)	
3. Planes de trabajo concertados	- <b>MININTER</b> – Dirección General para la Seguridad Democrática: enfoque de género en la malla curricular en las escuela de formación y centros de educación continua de la PNP.	
	- <b>MINTRA:</b> Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo: revisión de protocolos de atención para el acceso a mujeres víctimas de violencia.	

Fuente: MIMP - Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016



<sup>48</sup> - MINSA: Dirección General de Promoción de la Salud – Unidad Funcional de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud. Junio 2013.

- PCM: i) Oficina de Recursos Humanos y Oficina General de Administración. Marzo 2015; ii) Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad. Junio 2016.

- MININTER: Dirección General para la Seguridad Democrática. Julio 2016.

<sup>49</sup> MINAGRI, INIA – 2014: "Taller de Sensibilización para la Transversalización del Enfoque de Género", que tuvo como finalidad fortalecer las capacidades del personal del INIA en el enfoque de género y su importancia en la formulación de las estrategias, políticas, planes y normas para una gestión pública hacia la igualdad de género.

<sup>50</sup> - MININTER – Dirección General para la Seguridad Democrática: enfoque de género en la malla curricular en las escuela de formación y centros de educación continua de la PNP.

- MINTRA: Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo: revisión de protocolos de atención para el acceso a mujeres víctimas de violencia.

<sup>51</sup> Cabe señalar, respecto a las estrategias 2 y 3, éstas son de carácter permanente desarrolladas con diversas entidades del Estado.

**Tabla N° 4: Avances en los Gobiernos Regionales con mecanismos para la Igualdad de Género**

Gobiernos Regionales	Avances
Gobierno Regional de San Martín	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprueba Reglamento de Presupuesto Participativo con enfoque de género 2017-2019.</li> <li>2. PDP considera un taller de capacitación en enfoque de género y lenguaje inclusivo.</li> <li>3. Incorpora consideraciones de género en la priorización y programación de inversiones.</li> <li>4. PRDC al 2021 incorpora variables estratégicas e indicadores de género para la reducción de desigualdades de género y brechas de género.</li> <li>5. Uso del lenguaje inclusivo.</li> </ol>
Gobierno Regional de Ayacucho	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprueba Reglamento de Presupuesto Participativo con enfoque de género 2017.</li> <li>2. PRDC 2016-2021, incorpora la igualdad de género como variable y objetivo estratégico.</li> <li>3. PEI 2016-2018, incorpora la igualdad de género como variable y objetivo estratégico.</li> <li>4. Uso del lenguaje inclusivo.</li> </ol>
Gobierno Regional de Piura	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprueba Reglamento de Presupuesto Participativo con enfoque de género 2017.</li> <li>2. Análisis Prospectivo Regional 2016-2031 incorpora el enfoque de género.</li> <li>3. Uso del lenguaje inclusivo.</li> </ol>
Gobierno Regional de Apurímac	PRDC al 2021 incorpora como objetivo estratégico la igualdad de género y como acciones estratégicas transversalizar los enfoques de género e interculturalidad, y reducir la violencia basada en género.
Gobierno Regional del Callao	Aprueba Reglamento de Presupuesto Participativo con enfoque de género 2017.

Fuente: MIMP - Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016

**Tabla N° 5: Comparativo del avance en la transversalización del enfoque de género, según Gobiernos Regionales con y sin mecanismos (%)**

N°	Categoría de la transversalización del enfoque de género (TEG)	Avance Gobiernos Regionales	
		Con mecanismos (N=13 GORE)	Sin mecanismos* (N=13 GORE)
1.	Lineamiento para transversalizar el enfoque de género	77% (10 GORE)	8% (1 GORE)
2.	Lenguaje inclusivo	70% (9 GORE)	15% (2 GORE)
3.	Institucionalización de la transversalización del enfoque de género	46% (6 GORE)	15% (2 GORE)
4.	Presupuesto participativo con enfoque de género	46% (6 GORE)	0%
5.	Instancia para implementar políticas de igualdad de género	31% (4 GORE)	8% (1 GORE)
6.	Instrumentos de gestión con enfoque de género	31% (4 GORE)	0%
7.	Recursos humanos con enfoque de género	8% (1 GORE)	0%

Nota : i) \*Las columnas no suman 100% por ser categorías de respuesta múltiple  
ii) N: Número total de Gobiernos Regionales con o sin mecanismo

Fuente : MIMP - Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016



Para el caso de los Gobiernos Regionales 4 de 7 categorías de la transversalización del enfoque de género, los Gobiernos Regionales que cuentan con mecanismo muestran avances igual o superior al 46%, mientras que los Gobiernos Regionales sin mecanismo tienen avances igual e inferior al 15% en todas las categorías de la transversalización.

Por tanto, la conformación de estos mecanismos resulta una estrategia idónea que coadyuva a promover la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, programas y proyectos, garantizando la eficacia de las intervenciones públicas a favor de la igualdad de género y al cierre de las brechas entre mujeres y hombres.

Así, teniendo como referencia la conformación de mecanismos ya constituidos y los avances logrados para la igualdad de género, es que se propone su creación pudiendo ser éstos de naturaleza temporal al amparo de las funciones establecidas por el Artículo 36, numeral 1 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, señala que "*Son de naturaleza temporal, creadas con fines específicos para cumplir funciones de fiscalización, propuesta o emisión de informes técnicos. (...)*", su temporalidad es hasta el cumplimiento de la finalidad establecida para su creación.

Es preciso señalar que de acuerdo al mandato establecido en la presente propuesta cada entidad del Gobierno Nacional y del Gobierno Regional cree un mecanismo para la igualdad de género, disposición que será implementada por dichas entidades a través de una norma institucional de la máxima autoridad que dispone su creación, conformación y periodo de vigencia.

Así, la propuesta normativa contiene nueve (09) artículos que disponen mandatos referidos a: i) Disponer en cada entidad la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género; ii) Determinar el objetivo del mecanismo; iii) Plazo de creación del mecanismo por parte de cada entidad; iv) Determinar su conformación; v) Fijar el plazo para su instalación y vigencia; vi) Definir sus funciones; vii) El financiamiento para su aplicación; viii) Aspectos de publicación; y, ix) Refrendo.

Además se establece cuatro (04) disposiciones complementarias finales, referidas a: i) la adecuación de aquellas comisiones, comités, grupos de trabajo u otros similares anteriormente constituidas; ii) la facultad de que otras entidades de la Administración Pública, no contempladas en la propuesta conformen sus mecanismos para la igualdad de género; iii) la asistencia técnica por parte de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, para el cumplimiento de las funciones asignadas a estos colegiados; iv) el reporte de información al MIMP por parte de las entidades del Estado sobre la creación del mecanismo y el cumplimiento de los avances de la implementación de la política nacional en materia de igualdad de género.

Respecto a la conformación de este mecanismo y, considerando la necesidad de que cada entidad trabaje articuladamente con sus diferentes áreas funcionales, actuando de forma integrada con el objeto de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, se ha evaluado la necesidad de involucrar a diversas áreas técnicas, de dirección y planificación, las que bajo su competencia funcional contribuirán a transformar las desigualdades sociales, económicas y políticas construidas culturalmente y reproducidas en las distintas interacciones sociales y diversas instituciones del orden social.



Así, se considera importante involucrar: i) al órgano de mayor nivel institucional; ii) las áreas de Planificación y Presupuesto, iii) el área de Recursos Humanos; iv) la Oficina de Comunicaciones y v) la máxima autoridad de un Órgano de Línea. En lo que respecta a los Gobiernos Regionales, estarán integrados por las áreas que hagan sus veces.

La intervención conjunta de estas áreas se sustenta en que el enfoque de género, como eje transversal de las políticas del Estado, busca llegar a todo nivel de la gestión institucional, desde la planificación, la identificación del problema, el diagnóstico, la definición de los propósitos, objetivos y resultados, el monitoreo y la evaluación, las normas y procedimientos, la política laboral, la formación del personal, la cultura organizacional, los recursos, el presupuesto y el diseño de los planes y proyectos<sup>52</sup>, es por ello la necesidad de involucrar a las áreas antes mencionadas, áreas que además son tomadas como referencia del análisis de la estructura realizada a los diferentes mecanismos de género que se han conformado a nivel de los Sectores y Gobiernos Regionales, y de los resultados que han obtenido, considerándolas por tanto, áreas idóneas para la generación del proceso de transversalización del enfoque de género a nivel institucional.

Es preciso señalar, además, que existen mecanismos integrados por un número mayor de áreas propuestas, llegando incluso a involucrar más de 11 integrantes, cantidad que no ha imposibilitado su adecuado funcionamiento. De las tablas N° 1 y 4 referidos a los avances en Sectores y Gobiernos Regionales, se evidencia que los mayores avances se han registrado en el MINJUS y MINEDU, así como los Gobiernos Regionales de San Martín, Ayacucho y el Callao. Dichos mecanismos para la igualdad de género están conformadas por:

**Tabla N° 6: Composición de mecanismos para la igualdad de género**

Entidades con mecanismo	Composición
<p>Comisión Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Justicia y Derechos Humanos (MINJUS)</p>	<p>La Comisión Sectorial creada en el artículo precedente estará integrada por un/a representante titular y un/a representante alterno, de los siguientes órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Despacho Viceministerial de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia quien la preside;</li> <li>2. Despacho Viceministerial de Justicia;</li> <li>3. Secretaría General;</li> <li>4. Oficina de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración;</li> <li>5. Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;</li> <li>6. Oficina General de Imagen y Comunicaciones;</li> <li>7. Dirección General de Derechos Humanos;</li> <li>8. Dirección General de Defensa Pública y acceso a la Justicia;</li> <li>9. Centro de Estudios en Justicia y Derechos Humanos;</li> <li>10. Dirección General de Políticas Criminal y Penitenciaria;</li> <li>11. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico;</li> <li>12. Oficina General de Tecnologías de Información;</li> <li>13. Oficina General de Cooperación y Proyectos;</li> <li>14. Un/a representante titular y un/a representante alterna/o del Instituto Nacional Penitenciario - INPE; y,</li> <li>15. Un/a representante titular y un/a representante alterna/o de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos - SUNARP.</li> </ol>

<sup>52</sup> [http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/r\\_guia\\_orientacion.pdf](http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/r_guia_orientacion.pdf)



<p>Comisión Sectorial para la Transversalización de los enfoques de Derechos Humanos, Interculturalidad e Igualdad de Género (MINEDU)</p>	<p>La Comisión Sectorial creada en el artículo precedente, estará integrada por un (una) representante titular y por lo menos un (una) representante alterno (a), de los siguientes órganos del Ministerio de Educación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secretaría de Planificación Estratégica, quien la presidirá;</li> <li>2. Dirección General de Educación Básica Regular;</li> <li>3. Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural;</li> <li>4. Dirección General de Servicios Educativos Especializados;</li> <li>5. Dirección General de Educación Técnico-Productiva y Superior Tecnológica y Artística;</li> <li>6. Dirección General de Gestión Descentralizada;</li> <li>7. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar;</li> <li>8. Dirección General de Desarrollo Docente;</li> <li>9. Dirección General de Recursos Humanos; y,</li> <li>10. Oficina General de Comunicaciones.</li> </ol>
<p>Comisión Técnica Regional (Gobierno Regional de San Martín)</p>	<p>La comisión Técnica Regional está constituida por representantes titulares y suplentes de las siguientes áreas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gerencia General Regional</li> <li>2. Gerencia Regional de Planeamiento y Presupuesto</li> <li>3. Gerencia Regional de Desarrollo Social</li> <li>4. Gerencia Regional de Desarrollo Económico</li> <li>5. Oficina de Gestión de las Personas</li> <li>6. Dirección Regional de Inclusión e Igualdad de Oportunidades</li> <li>7. Dirección Regional de Educación</li> <li>8. Dirección Regional de Salud</li> <li>9. Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento</li> <li>10. Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo</li> <li>11. Oficina de Relaciones Públicas</li> <li>12. Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones</li> <li>13. Consejo Regional (02 Consejeros Regionales)</li> </ol>
<p>Comisión Técnica Regional – COTER (Gobierno Regional de Ayacucho)</p>	<p>La Comisión Técnica Regional – COTER Ayacucho está constituido por funcionarios titulares de las siguientes unidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gerencia Regional de Desarrollo Social.</li> <li>2. Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.</li> <li>3. SubGerencia de Programación e Inversiones.</li> <li>4. Subgerencia de Desarrollo Institucional.</li> <li>5. Unidad de Comunicaciones.</li> <li>6. Oficina Regional de Asesoría Jurídica.</li> <li>7. Oficina Regional de Estudios e Investigaciones.</li> <li>8. Oficina de Cooperación Internacional.</li> <li>9. Oficina Regional de Administración.</li> <li>10. Oficina de Recursos Humanos.</li> <li>11. Gerencia Regional de Desarrollo Económico.</li> <li>12. Gerencia Regional de Infraestructura.</li> <li>13. Gerencia RRNGMA.</li> <li>14. Instituto Regional de la Mujer Ayacuchana.</li> </ol>
<p>Comisión Técnica para Transversalizar el Enfoque de Género en las Políticas y Gestión Regional del Gobierno Regional del Callao (Gobierno Regional del Callao)</p>	<p>Conformar la COTEG Callao que estará integrado por las siguientes dependencias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gerencia General Regional.</li> <li>2. Gerencia Regional de Desarrollo Social.</li> <li>3. Gerencia Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial.</li> <li>4. Gerencia de Asesoría Jurídica.</li> <li>5. Gerencia Regional de Desarrollo Económico.</li> <li>6. Gerencia Regional de Recursos y Gestión del Medio Ambiente.</li> <li>7. Gerencia Regional de Infraestructura.</li> <li>8. Gerencia Regional de Defensa Nacional, Defensa Civil.</li> <li>9. Gerencia Regional de Educación, Cultura y Deporte.</li> <li>10. Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones.</li> <li>11. Oficina de Recursos Humanos.</li> <li>12. Oficina Regional de Programación e Inversiones.</li> <li>13. Oficina de Imagen Institucional y Protocolo.</li> </ol>



	14. Oficina de Tecnología de la Información y Comunicaciones. 15. Oficina de Trámite Documentario y Archivo. 16. Oficina Regional de Asesoría Técnica. 17. Oficina de Cooperación Técnica Internacional. 18. Dirección Regional de Trabajo Y Promoción del Empleo. 19. Dirección Regional de Educación del Callao. 20. Dirección Regional de Salud del Callao. 21. Comité Administrativo del Fondo Educativo. 22. Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables (miembro asesor)
--	---

Fuente: MIMP - Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género. 2016

Con la conformación de estos mecanismos se permitirá además dar cumplimiento al compromiso asumido por el Gobierno, que a través de las palabras del Presidente del Consejo de Ministros en su presentación ante Congreso de la República, el pasado 18 de agosto de 2016, manifestó:

*“Este año instalaremos en cada sector del Poder Ejecutivo una comisión para la promoción de la igualdad de género en sus respectivas políticas públicas”*

Cabe precisar que las funciones propuestas al mecanismo para la igualdad de género no duplican esfuerzos, ni contravienen las establecidas para la Comisión Multisectorial Permanente encargada del Seguimiento al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, dado que en la Comisión Multisectorial se adoptan acuerdos entre las entidades que la conforman para el cumplimiento eficaz de los objetivos estratégicos del referido Plan<sup>53</sup>; mientras que el mecanismo en las entidades del Gobierno Nacional y Regional tendrán como finalidad incorporar el enfoque de género en todas las políticas y gestión institucional identificando las principales brechas a reducir (que va más allá del cumplimiento de las metas e indicadores del PLANIG 2012-2017), acción que contribuirá al seguimiento de los objetivos estratégicos de las políticas nacionales en materia de igualdad de género.

Por último señalar que el plazo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria del proyecto de decreto supremo para que las entidades del Gobierno Nacional y Regional reporten al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables todos los meses de noviembre de cada año los avances en la implementación de la política nacional en materia de género, se hace en atención a que anualmente el MIMP en el marco de su rol rector y de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y el artículo 19 inciso 12 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, elabora el informe de avances en el cumplimiento de la política de igualdad de género

### III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Esta propuesta de Decreto Supremo no irroga gastos al Estado, dado que su aplicación se enmarca dentro de las disposiciones presupuestales para el cumplimiento de las políticas de igualdad de género, tales como:

- ✓ Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres: cuya Primera Disposición Final Complementaria:

<sup>53</sup>. Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, Artículo N° 5.- De la Comisión Multisectorial Permanente



*“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.*

- ✓ El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, cuyo Artículo 4 referido al financiamiento:

*“Las acciones necesarias para la implementación y desarrollo del “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”, a cargo de las entidades competentes, así como lo establecido en el presente Decreto Supremo, se financian con cargo al presupuesto institucional autorizado para cada pliego en las Leyes Anuales de Presupuesto, y en el marco de las disposiciones legales vigente.*

Con la conformación de estos Mecanismos para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y Regional se garantiza un trabajo articulado entre todas las áreas de la entidad, para que en el marco de sus funciones promuevan: i) el desarrollo de estrategias para generar un clima y cultura organizacional con igualdad de género y, para la identificación de buenas prácticas institucionales para la igualdad de género; ii) monitorear la implementación de la política nacional en materia de igualdad de género, en el marco de sus competencias, y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de esta política nacional; iii) la emisión de informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad; etc.; lo que redundará en el cierre de las desigualdades y brechas de género existentes.

#### **IV. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El alcance de la norma permite que su aplicación sea para las entidades del Gobierno Nacional y Regional, con lo cual el Mecanismo para la Igualdad de Género se constituirá en un órgano de coordinación, articulación, institucionalización y sostenibilidad para la incorporación del enfoque de género en sus políticas, planes, programas y proyectos, así como en su cultura organizacional, garantizando la eficacia de las intervenciones públicas a favor de la igualdad de género y el cierre de las brechas entre mujeres y hombres.

Finalmente, la presente propuesta no se contrapone a la legislación vigente por el contrario la propuesta pretende convertir el cumplimiento de las normas y políticas para la igualdad de género en una práctica regular y estable que beneficiará a dichas entidades y a la población sobre las cual recae sus acciones.

