



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

A : **LILIANA MARÍA SALOMÉ RESURRECCIÓN**
Directora General
Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación

DE : **MONICA OLGA ALICIA DE LAS CASAS ALEGRE**
Directora II
Dirección de Promoción y desarrollo de la Autonomía
Económica de las Mujeres

ASUNTO : Solicitud de información de Relaciones Exteriores sobre
Aplicación de las resoluciones "Las mujeres en el desarrollo"
y "Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las
zonas rurales".

REFERENCIA : NOTA N° D000022-2019-MIMP-DGTEG (10MAY2019)
INFORME N° 15-2019-MIMP/DGTEG-DASI-FAB
Expediente DGTEG020190000055

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de informarle sobre el asunto de la referencia, lo siguiente:

I. ANTECEDENTE.

- 1.1. Mediante documento de la referencia, la Ministra señora Romy Tincopa Grados, Directora de Asuntos Sociales, del Ministerio de Relaciones Exteriores, a pedido del Secretario General de la ONU, solicita, a la Directora de la Oficina de Cooperación Internacional, información sobre aplicación de resoluciones "Las Mujeres en el Desarrollo" (AIRES/72/234, 20 de diciembre de 2017) y "Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales" (AIRES/72/1 48, del 19 de diciembre de 2017).
- 1.2. Mediante informe N° 18-2019-MIMP/DGTEG-DASI-FAB elaborado por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género se remite, a la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación, la información correspondiente a la Resolución "Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales" (AIRES/72/1 48, del 19 de diciembre de 2017), que forma parte del informe.

II. ANÁLISIS.

2.1. Resolución "Las Mujeres en el Desarrollo" (AIRES/72/234, 20 de diciembre de 2017).

Según el documento remitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, las respuestas, de los Estados miembros, deben ofrecer ejemplos concretos de medidas adoptadas a



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

nivel nacional en relación con las cuestiones indicadas a continuación, poniendo de relieve los resultados obtenidos, la experiencia adquirida y las oportunidades de ampliar y reproducir las actividades:

1. Integración de una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible.
2. Promoción de políticas activas del mercado de trabajo sobre el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres, eliminación de la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo y promulgación y cumplimiento de los salarios mínimos.
3. Eliminación de la segregación ocupacional basada en el género y las diferencias salariales entre géneros, y mejoramiento de las políticas de contratación, retención y ascenso de las mujeres.
4. Aceleración de la transición de las mujeres del empleo informal al formal mediante el acceso a un trabajo decente, la protección social, servicios de calidad para el cuidado de los hijos, y la educación y la capacitación, incluso para las trabajadoras migratorias y las trabajadoras domésticas.
5. Prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo, y suministro de recursos, apoyo y servicios para víctimas y sobrevivientes de la violencia y el acoso.
6. Promoción de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares mediante el reconocimiento, la valoración, la reducción y la redistribución de la carga desproporcionada de trabajo doméstico de las mujeres que realizan de forma no remunerada, una mayor flexibilidad de las modalidades laborales, como el trabajo a tiempo parcial, y la realización de inversiones sostenidas en la economía asistencial para ampliar el acceso a servicios de calidad para el cuidado de los hijos y otros familiares a cargo.
7. Promoción de estrategias de crecimiento económico sostenibles, inclusivas y equitativas que beneficien a las mujeres mediante la evolución del empleo desde los sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido [como los agronegocios, la fabricación, y los servicios financieros y empresariales], y velar por que la modernización industrial vinculada a la expansión de las exportaciones incluya a las mujeres.

2.1.1. Integración de una perspectiva de género en las políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible.

La Política General de Gobierno¹ establece los ejes y lineamientos de Gobierno hasta el año 2021, su aplicación es obligatoria para las entidades públicas del Poder Ejecutivo, los Gobiernos Regionales y Locales, así como para las entidades dependientes de ellos, en el marco de sus competencias.

La Política General consta de 5 ejes² y considera el lineamiento 4.6) "Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección

¹ Aprobada mediante Decreto Supremo N° 056-2018-PCM.

² Artículo 3.- Ejes de la Política General de Gobierno. La Política General de Gobierno al 2021 se desarrolla sobre cinco ejes, que se encuentran interrelacionados y que guardan consistencia con el marco de políticas y planes del país. 1. Integridad y lucha contra la corrupción, 2. Fortalecimiento institucional para



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia". De esta manera se establece la intervención con enfoque de género, de las entidades públicas del Poder Ejecutivo, en los tres niveles de gobierno.

En este marco, con la con la participación y aporte de las entidades públicas, expertas/os de la academia y representantes de la cooperación internacional, del sector público y de la sociedad civil, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables elaboró la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.

La política nacional de igualdad de género contempla 6 objetivos prioritarios³ y 20 lineamientos de políticas, siendo los que directamente contribuyen a la participación económica de las mujeres en el desarrollo, los correspondientes al objetivo prioritario 4º:

- 4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia.
- 4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres.
- 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres.
- 4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres.

Este proceso, de incorporación del enfoque de género en la gestión del desarrollo nacional, se fortalece con la implementación de los mecanismos para igualdad de género⁴ (comisión, comité o grupo de trabajo) al interior de cada institución, con la finalidad de promover políticas y gestión institucional con enfoque de género que contribuyan a la reducción de brechas entre mujeres y hombres en el desarrollo del país. En la actualidad los 18 Ministerios del Poder Ejecutivo y los 25 Gobiernos Regionales cuentan con este mecanismo favoreciendo la articulación de acciones sobre esta materia a nivel Nacional y Regional.

2.1.2. Promoción de políticas activas del mercado de trabajo sobre empleo pleno y productivo y el trabajo decente para las mujeres, eliminación de la discriminación basada en el género en los mercados de trabajo y promulgación y cumplimiento de los salarios mínimos.

Respecto a la discriminación laboral, que afecta principalmente a las mujeres, en el año 2018, según el XII informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, ley de

la gobernabilidad, 3. Crecimiento económico equitativo, competitivo y sostenible, 4. Desarrollo social y bienestar de la población, 5. Descentralización efectiva para el desarrollo (subrayado propio).

³ Objetivos Prioritarios: 1. Reducir la violencia hacia las mujeres, 2. Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres, 3. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, 4. Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres, 5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres y, 6. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población. (subrayado propio).

⁴ Decreto Supremo N°005-2017-MIMP, normativa que dispuso que las entidades del gobierno nacional y de los gobiernos regionales instauren un mecanismo para la igualdad de género



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁵, se aprobaron las siguientes normas:

- Ley N° 30745, ley que reconoce el principio de igualdad en la carrera judicial sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo u otros motivos. En materia de faltas, establece como falta grave del/la trabajador/a judicial la comisión de conductas y tratos manifiestamente discriminatorios basados, entre otros, en el sexo. Asimismo, considera como falta muy grave el hostigamiento sexual.
- Ley 30792, Ley de Utilidades justas para las madres, que modifica el artículo 02 del Decreto Legislativo 892, con la finalidad de considerar como días laborados los días de descanso prenatal y postnatal de la trabajadora para efectos del cálculo de su participación en las utilidades de la empresa. De esta manera se garantiza el derecho del pago de utilidades laborales de las madres trabajadoras que han tenido descanso por maternidad. En ese marco, mediante Decreto Supremo N° 007-2018-TR, se reglamentó la aplicación del derecho de los/las trabajadores/as de la actividad privada a participar de utilidades que generen las empresas donde laboran.

Con la finalidad de promover la igualdad de condiciones para el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres y a los grupos de especial protección en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral y el desarrollo de su potencial productivo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprobó el "Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 - 2021"⁶.

Este Plan estará beneficiando a las mujeres, en su diversidad, en edad de trabajar. Su implementación es a nivel nacional con la participación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y los Gobiernos Regionales, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo.

Asimismo, el mencionado Plan es un instrumento de coordinación e intervención multisectorial, liderado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que garantiza el seguimiento adecuado y oportuno en el cumplimiento del marco normativo respecto al ejercicio y protección de los derechos laborales de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

En relación al trabajo decente, durante el año 2018, en el país se ha dinamizado un importante proceso institucional para garantizar mejores condiciones laborales en las trabajadoras y trabajadores del hogar⁷, hecho promovido con la aprobación, por parte

⁵ Documento que contiene la información de las acciones ejecutadas, en el marco de sus competencias, por las entidades Públicas, que integran la Comisión Multisectorial Permanente en materia de Igualdad; elaborado por la Dirección de Políticas de Igualdad de Género y No Discriminación del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y presentado al Pleno del Congreso el 5 de marzo de 2019.

⁶ Resolución Ministerial 061-2018-TR

⁷ Según la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), organismo adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, al 30 de noviembre del 2018, tenía registradas/os a 126 231 trabajadoras y trabajadores del hogar, de las cuales el 84% son mujeres (106 049) mientras que el 16% (20 182) son hombres.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

del Congreso de la República, del Convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT, Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Por su parte el Poder Ejecutivo, a través del Decreto Supremo N° 030-2018-RE ratifica este Convenio, permitiendo al Estado peruano mayor celeridad en la adopción de medidas necesarias para asegurar la promoción y la protección efectiva de los derechos humanos de todas las trabajadoras/es del hogar, así como responder a las recomendaciones emitidas por el Comité CEDAW (2014)⁹ y la Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (2018).

En tal sentido, las acciones por el Ejecutivo respecto al trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores del hogar y, que a la vez contribuyen al cumplimiento de los compromisos asumidos, en el marco del Convenio 189 de la OIT fueron:

- Mediante Resolución de la Superintendencia N° 113-2017-SUNAFIL se aprobó el "Protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadores y las trabajadoras del hogar", instrumento técnico normativo que establece y precisa las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectora, previo al inicio del procedimiento sancionador, con el fin de ayudar a verificar el cumplimiento de las normas laborales vinculadas a las y los trabajadores del hogar.
- En el marco de la implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018 – 2021, se conformó una Mesa Temática sobre trabajadores y trabajadoras del hogar, acordando realizar acciones de información y difusión, de manera descentralizada, de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar, fortalecer el compromiso, de los sectores involucrados en el cumplimiento de los objetivos propuestos e, implementar el "Mecanismo articulador frente a casos que vulneren los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar", liderado por el Ministerio de Cultura.¹⁰
- Mediante Resolución Ministerial N° 342-2018-TR se crea el grupo denominado Mesa de trabajo para la elaboración y seguimiento del "Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019-2021". Entre sus funciones se encuentra, la formulación del "Plan de Acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar 2019 – 2021, en el marco de la implementación del Convenio 189 de la OIT".
- Implementación del Plan de Actuación de Certificación de Competencias Laborales para los Trabajadores y las Trabajadoras del Hogar en el Perú¹¹, implementado por

⁸ Resolución Legislativa N° 30811, de fecha 07 de julio del 2018.

⁹ Párrafo 32 d). Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2014). Párrafo 29 d) Observaciones finales sobre los informes periódicos 22º y 23º combinados del Perú. Comité para Eliminación de la Discriminación Racial (mayo 2018).

¹⁰ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley No 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Período 2018. Lima: MIMP, 2018.

¹¹ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Período 2018. Lima: MIMP, 2018.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

el Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Nacionales "Impulsa Perú"¹², en el año 2018, realizó 543, de las cuales 498 fueron aplicadas a mujeres y 45 a varones. Asimismo, del total de personas evaluadas, 495 obtuvieron una certificación que las reconoce como competentes laboralmente.

Por parte del Poder Legislativo, se han presentado seis proyectos de ley, que se encuentran pendientes de ser debatidos en el Pleno, que proponen fortalecer los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores del hogar mediante la modificación de la Ley N° 27986, Ley de los trabajadores y trabajadoras del hogar, en el marco del Convenio 189 de la OIT; entre otras modificaciones, tenemos la relacionada a la remuneración (no menor al sueldo mínimo establecido por el Estado) y a la seguridad social: atención de salud y pensiones (pudiendo optar por el Sistema Nacional de Pensiones – SNP o el Sistema Privado de Pensiones – AFP).

2.1.3. Eliminación de la segregación ocupacional basada en el género y las diferencias salariales entre géneros, y mejoramiento de las políticas de contratación, retención y ascenso de las mujeres.

Siendo un compromiso del Gobierno intervenir en el cierre de la brecha salarial de género, en el país se vienen ejecutando acciones orientadas a tal fin. En tal sentido mediante el Decreto Supremo N° 068-2017-PCM se establece para las entidades públicas del Poder Ejecutivo la obligatoriedad de elaborar el diagnóstico de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, así como de sus causas, permitiendo formular acciones para el cierre de la brecha salarial por género.

Según información de la Autoridad Nacional de Servicio Civil – SERVIR¹³, hasta el año 2018 son 80 entidades públicas las que remitieron la información del diagnóstico de desigualdad salarial, cuyos resultados se harán de conocimiento público mes de junio de 2019.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por disposición de la citada norma, a través de la Dirección General de Igualdad de Género y No Discriminación, considerando los resultados del diagnóstico de desigualdad salarial, brindará la asistencia técnica a las entidades públicas para determinar las acciones o medidas para el cierre de la brecha salarial de género, así como para su seguimiento y evaluación de los avances en este proceso.

En esta línea de intervención, también se promulgó la Ley N° 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, que exige la elaboración de un cuadro de categorías, funciones y remuneraciones dentro de las empresas, garantizando una asignación mucho más objetiva de la remuneración para trabajadores y trabajadoras del sector privado del país.

¹² Cuyo objetivo es promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país. Disponible en: <http://www.impulsaperu.gob.pe/portal/el-programa>

¹³ Mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR-PE aprueba la guía metodológica para la elaboración del diagnóstico de desigualdad salarial



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

En la actualidad se cuenta con el Reglamento¹⁴ de la cita ley y la guía para la igualdad salarial, que brinda a las empresas las pautas generales para elaborar o adecuar: i) el cuadro de categoría que clasifique puestos y funciones, ii) contar con una política salarial y iii) contar con una medida para corregir la brecha salarial de género.

La fiscalización del cumplimiento de este marco normativo, que garantiza el cierre de la brecha salarial de género en el sector privado, está bajo la responsabilidad de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL¹⁵, la cual ha puesto a consulta el “Protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la Ley 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”¹⁶, documento que contiene las reglas y pautas para la fiscalización en materia de igualdad y no discriminación salarial en las empresas del país, asimismo, establece que las acciones de fiscalización sobre la materia iniciaran el 1 de julio de 2019 para las grandes y medianas empresas y el 1 de diciembre de 2019 para las pequeñas y micro empresas.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha creado el grupo de trabajo denominado “Mesa de Trabajo Tripartita que contribuya a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral”¹⁷ una de sus funciones será elaborar un diagnóstico sobre la problemática de las mujeres en el acceso, permanencia y salida del mercado laboral; así como su participación en los espacios de representación gremiales y sindicales.

2.1.4. Aceleración de la transición de las mujeres del empleo informal al formal mediante el acceso a un trabajo decente, la protección social, servicios de calidad para el cuidado de los hijos, y la educación y la capacitación, incluso para las trabajadoras migratorias y las trabajadoras domésticas.

Según los datos consignados en el Estrategia Sectorial para la formalización laboral 2018-2021¹⁸ la población ocupada se caracterizó por la mayor participación de los varones en el empleo informal (6,3 millones) en comparación con las mujeres (5,3 millones). Sin embargo, el empleo informal en el segmento de las mujeres tuvo mayor incidencia (75%) que los varones (70%).

Esta estrategia tiene por finalidad enfrentar la informalidad laboral como problema estructural que genera, entre otros, la exclusión del acceso a la protección de la legislación laboral y de la seguridad social por parte de los trabajadores y las trabajadoras que se encuentran en dicha situación.

¹⁴ Aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Decreto Supremo N° 002-2018-TR.

¹⁵ Organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable del promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias. Disponible en: <https://www.sunafil.gob.pe/creacion.html>

¹⁶ Aprobada Resolución N° 111-2019-SUNAFIL

¹⁷ Aprobada mediante Resolución Ministerial N° 073-2019-TR. Publicado el 07 de marzo del 2019.

¹⁸ Aprobado por Resolución Ministerial No 971-2018-TR



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

A este proceso de formalización laboral también contribuye el Plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018 - 2021, cuyas líneas de acción se orientan a aumentar la tasa de empleo formal de mujeres y grupos de especial protección, en puestos de trabajo productivos y retribuidos sin discriminación.

Asimismo, mediante Resolución Ministerial N° 169-2018-TR, se aprobó la creación del Centro Integrado "Formaliza Perú" en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con el objetivo de promover y facilitar el ingreso y permanencia en la formalización laboral mediante el acceso a los servicios de orientación, capacitación y asistencia técnica en materias vinculadas a la formalización laboral

Respecto a la intervención del Estado en el desarrollo de capacidades en las mujeres para mejorar su empleabilidad en la perspectiva de lograr su inserción laboral formal, en la actualidad varios Ministerios ejecutan programas o actividades de capacitación laboral en el marco de sus competencias y funciones.

Según información del XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al año 2018, la intervención del Estado en capacitación para la inserción laboral fue:

- Ministerio de Agricultura y Riego - MINAGRI, a través de los Programas Nacionales AGROIDEAS, AGRO RURAL, Proyecto Especial Alto Huallaga – PEAH, Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo de Perú - PEDICP, Proyecto Especial Pichis Palcazú - PEPP y la Dirección General de Infraestructura Agraria y Riego, desarrolló 45 programas de capacitación laboral e implementó 450 proyectos productivos.
- Ministerio de la Producción - PRODUCE, a través de la Dirección General de Desarrollo Empresarial brinda servicios de capacitación dirigidos a la población en general, a través de los fondos concursables, entre los que destacan PROCOMPITE, el Programa de Desarrollo de Proveedores y el Programa de Apoyo a Clusters. Asimismo, difunde instrumentos para la gestión de cooperativas y Micro y pequeñas empresas y el fortalecimiento de los mercados de abastos.
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo – MINCETUR, promovió los programas de capacitación laboral: proceso de mejora continua hacia la calidad en turismo rural comunitario en servicios de alojamiento y alimentación en los emprendimientos de turismo rural comunitario, mejora gastronómica y patrimonio alimentario, Intercambio de experiencias en Turismo Rural Comunitario. Asimismo, a través de los Centros de Innovación Tecnológica – CITE capacitó en la actividad textil orientada principalmente a la producción de artesanía.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, implementa los programas nacionales Impulsa Perú, Jóvenes Productivos y Trabaja Perú, cuya finalidad es mejorar las competencias laborales, incrementar los niveles de empleabilidad y generar empleo formal temporal a la población en situación de pobreza y pobreza extrema; a través del desarrollo de actividades de capacitación técnico-productiva, empresarial, autoempleo, certificación de competencias laborales y generación de empleo social inclusivo.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

La participación de las mujeres en los diferentes procesos de desarrollo de capacidades laboral emprendidos por las entidades públicas, en promedio se encuentra entre el 40% - 50% del total de participantes, esta situación evidencia que se está considerando, en la intervención del Estado, componentes de género a fin de promover la participación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres.

Esta forma de intervención pública contribuye directamente a reducir las brechas de acceso de las mujeres a los servicios públicos de fortalecimiento de capacidades laborales, repercutiendo en mejores oportunidades de acceder al mercado laboral y en la lucha contra los estereotipos de género, evidenciando que materias en las que históricamente participaban de manera exclusiva hombres, ahora son objeto de interés y participación efectiva de las mujeres.

Por parte del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través de la Dirección de Promoción y Desarrollo de la Autonomía Económica de las Mujeres, durante el período 2015-2018 se implementó, de forma anual, el "Plan de Acción Intersectorial para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres"¹⁹, permitiéndole obtener resultados en cuanto a mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres y de la gestión empresarial de sus empresas/emprendimientos económicos, así como identificar acciones que aportan a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La implementación del plan anual de acción intersectorial contribuyó a complementar la intervención multisectorial del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017, respecto al objetivo estratégico 5º "garantizar el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres".

Los resultados obtenidos en el plan de acción intersectorial 2018 para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres fueron:

- 7 831 mujeres, desarrollaron sus capacidades para mejorar su empleabilidad, representando el 51% del total de personas que participaron en estas actividades.
- 54 347 mujeres, que representaron el 60% de las personas beneficiadas, participaron en actividades orientadas a la generación de ingresos, mediante empleo temporal y ejecución de proyectos productivos.
- 60 695 mujeres se beneficiaron del servicio de cuidado diurno de niños y niñas menores de 3 años, brindado por el Programa "Cuna Más", cuya principal población objetivo son las madres en situación de pobreza y pobreza extrema.
- 86 183 mujeres, mejoraron sus capacidades para la gestión empresarial de sus emprendimientos económicos, representando el 92% de las personas beneficiadas.
- 8 656 mujeres participaron en actividades o propuestas ejecutadas por los sectores o instituciones, comprometidos en su implementación, que contribuyeron al desarrollo de su autonomía económica, representando el 90% del total de personas participantes.

¹⁹ Implementado por los Ministerios de: Agricultura y Riego, Comercio Exterior y Turismo, Desarrollo e Inclusión Social, de la Producción, Relaciones Exteriores, Trabajo y Promoción del Empleo, Transportes y Comunicaciones, Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Instituto Nacional de Estadística e Informática.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.1.5. Prevención y eliminación de todas las formas de violencia, discriminación y acoso sexual contra las mujeres en el lugar de trabajo y suministro de recursos y servicios para víctimas y sobrevivientes de la violencia y el acoso.

Según información del XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, correspondiente al año 2018, respecto a acciones contra el hostigamiento y acoso sexual laboral tenemos:

- A nivel de Poder Ejecutivo, el 100% de los Ministerios (18) cuentan con, al menos, una norma de naturaleza interna, directiva o lineamiento, que regulara procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- A nivel regional, el 64% de los Gobiernos Regionales (16) aprobó una ordenanza declarando de interés regional la prevención, atención y protección frente al hostigamiento sexual o creando un Comité Regional Multisectorial para la atención de esta problemática en su región.

Una acción complementaria, a las normas internas de las entidades del Poder Ejecutivo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el marco de sus competencias, mediante Resolución Viceministerial 005-2017-MTPE/2, aprobó la "Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público - Trabaja sin acoso", instrumento para la identificación de casos de hostigamiento sexual, señalado en la ley y además toma en cuenta lo establecido en la jurisprudencia de manera didáctica y accesible para el empleador y los/as trabajadores/as.

Por parte del Gobierno, mediante las facultades legislativas otorgadas por el Congreso de la República, promulgó el Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual

En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementó la línea gratuita 0800-1-6872 "Trabaja sin Acoso" línea destinada a la atención de casos de hostigamiento sexual en el trabajo, que incluye una opción exclusivamente para las trabajadoras del hogar. Asimismo, se ha implementado una plataforma virtual del MTPE, <http://trabajasinacoso.trabajo.gob.pe>, donde se ofrece información sobre el acoso sexual laboral y un test para detectar si eres una víctima.

2.1.6. Promoción de la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares mediante el reconocimiento, la valoración, la reducción y la redistribución de la carga desproporcionada de trabajo doméstico de las mujeres que realizan de forma no remunerada, una mayor flexibilidad de las modalidades laborales, como el trabajo a tiempo parcial, y la realización de inversiones sostenidas en la economía asistencial para ampliar el acceso a servicios de calidad para el cuidado de los hijos y otros familiares a cargo.

Durante el año 2018, en el país se ha fortalecido el marco normativo para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar, en este sentido se promulgaron las siguientes normas:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- Ley N° 30807, Ley que modifica la Ley N° 29409, ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, ampliando el período de licencia a diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea, extendiéndose este período según casos especiales:
 - Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples.
 - Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa.
 - Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre.
- Decreto Legislativo N° 1405, que establece que el servidor o servidora dispone de hasta siete (7) días hábiles, dentro de los treinta (30) días calendario de su período vacacional, para fraccionarlos en períodos inferiores a siete (7) días y con mínimos de media jornada ordinaria de servicio, propendiendo así a la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

En el marco de la Ley N° 30807, según información del XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el año 2018, 29 entidades públicas²⁰ (100% del total de entidades públicas), integrantes de la Comisión Multisectorial Permanente en materia de igualdad de género, otorgaron licencia por maternidad a 3 662 mujeres, y licencia por paternidad a 2 708 hombres.

La misma fuente señala que a diciembre de 2018, se han implementado 1 552 lactarios en el sector público y privado. En el sector público, 232 entidades implementaron un total de 384 lactarios, mientras que 829 entidades privadas implementaron 1 168 lactarios. Estos beneficiaron a 3 733 mujeres (1 241 en entidades públicas y 2 492 en entidades privadas). No obstante, solo 869 lactarios contaban con una directiva interna para su funcionamiento (148 públicos y 721 privados)²¹, por lo que deviene en importante incidir en la importancia de la aprobación de la normativa interna que establezca los lineamientos para el funcionamiento de estos espacios cuya implementación tiene repercusión directa con la promoción de la lactancia materna de las madres trabajadoras.

²⁰ Ministerios: Presidencia del Consejo de Ministros, de la Producción, Economía y Finanzas, Transportes y comunicaciones, Agricultura y Riego, Trabajo y Promoción del Empleo, Salud, Mujer y Poblaciones Vulnerables, del Interior, del Ambiente, Desarrollo e Inclusión Social, Comercio Exterior y Turismo, Vivienda – Construcción y Saneamiento, Relaciones Exteriores, Justicia y Derechos Humanos, Educación, Defensa, Cultura, Energía y Minas.

Organismos constitucionalmente autónomos: Oficina Nacional de Procesos Electorales, Instituto Nacional de Estadística e Informática, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Academia de la Magistratura, Jurado Nacional de Justicia (antes CNM), Jurado Nacional de Elecciones, Poder Judicial, Ministerio Público (Distrito Fiscal de Lima)

²¹ Cifras preliminares brindadas por la Dirección General de la Familia y la Comunidad del MIMP.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Respecto al servicio de cuidados para niñas y niños menores de 3 años, el Estado brinda este servicio a través del Programa Nacional Cuna Más²², en 750 distritos de las zonas urbanas y rurales en situación de pobreza y pobreza extrema. El servicio de cuidado diurno se brinda de lunes a viernes durante 8 horas diarias en los centros y hogares de cuidado diurno, su población objetivo son niñas y niños de 6 a 36 meses de edad que viven en situación de pobreza y pobreza extrema, hijas e hijos de madres que trabajan y/o estudian o que requieran de espacios que promuevan su desarrollo.

Este servicio brinda atención integral a las niñas y niños que requieren de atención en sus necesidades básicas de salud, nutrición, seguridad, protección, afecto, descanso, juego, aprendizaje y desarrollo de habilidades. De acuerdo a información remitida por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, para la evaluación de plan de acción intersectorial para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, en el año 2018 Cuna Más condicionó 3 407 Centros o Hogares²³ de cuidado diurno atendiendo a 29 089 niñas y 31 606 niños.

Finalmente, es importante mencionar que la Política Nacional de Igualdad de Género, incluye un lineamiento respecto a la futura implementación del Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género. El servicio consistiría en el cuidado para personas en situación de dependencia, (niñas, niños, adultas mayores y con discapacidad). El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por su calidad de ente rector en materia de igualdad de género y poblaciones vulnerables, asumiría el liderazgo en la gestión del Sistema Nacional de Cuidados, en coordinación con los sectores con competencias en la materia.

2.1.7. Promoción de estrategias de crecimiento económico sostenibles, inclusivas y equitativas que beneficien a las mujeres mediante la evolución del empleo desde los sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido [como los agronegocios, la fabricación, y los servicios financieros y empresariales], y velar por que la modernización industrial vinculada a la expansión de las exportaciones incluya a las mujeres.

Las acciones que se ejecutaron durante el año 2018, por parte de las entidades públicas, orientadas a mejorar e incrementar la participación de las mujeres en el desarrollo de actividades económicas, culturalmente asignadas a los hombres tenemos:

- El Instituto Tecnológico de la Producción – ITP²⁴, mediante los Centros de Innovación Tecnológica (CITES), ha brindado capacitación laboral en servicios tecnológicos y de innovación en temas agroindustrial, tecnología acuícola,

²² Es un programa social focalizado a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), cuyo objetivo es mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 3 años de edad en zonas de pobreza y pobreza extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional.

²³ Locales donde se realizaron labores de mantenimiento y/o equipamiento o eventualmente recuperación de locales que fueron afectados por eventos climatológicos (sismos, fenómeno El Niño, heladas y friaje). Información remitida mediante Oficio N° 16-2019-MIDIS/MVPES.

²⁴ Es un organismo Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, cuyo objetivo es contribuir a la mejora de la productividad, calidad y rentabilidad de las empresas a través de la provisión de servicios de investigación, desarrollo, innovación, adaptación, transformación y transferencia tecnológica ambientalmente sostenibles y accesibles, en coordinación con entidades de soporte productivo y del ecosistema de CTI (Ciencia Tecnología e Innovación). Disponible en: <https://www.gob.pe/produce/itp>.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

calzado, forestal, pesquería, textil (camélidos) y el programa presupuestal "Fortalecimiento de la Pesca Artesanal", capacitaron a 25 827 personas provenientes en su mayoría de la zona urbana: 11 423 mujeres y 14 404 hombres. Las mujeres representan el 44,2% del total de personas capacitadas, mientras que los hombres representan el 55,7%.

- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a través del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO²⁵ ejecutó actividades de extensión educativa en la industria de la construcción, capacitando a 18 615 personas participaron en las Actividades de Extensión Educativa, de las cuales el 20,86% (3 884) fueron mujeres.
- SENCICO, como parte de su labor de formación técnica profesional, desarrolló 4 programas de capacitación laboral: Programa de Perfeccionamiento y Especialización, Programa de Certificación Ocupacional, Programa de Extensión Educativa, y Programa de Formación de Técnicos. De ese total, el 20,86% (3 884) fueron mujeres, fueron 61 338 personas que lograron acceder a su formación técnica profesional, de las cuales el 15% (9 261) fueron mujeres²⁶

2.2. Resolución "Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales" (AIRES/72/1 48, del 19 de diciembre de 2017).

De acuerdo al documento remitido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, los Estados Miembros, deben considerar ejemplos concretos de medidas adoptadas a nivel nacional en relación con las cuestiones indicadas a continuación, poniendo de relieve los resultados logrados, la experiencia adquirida y las oportunidades de ampliar y reproducir esas iniciativas para mejorar la situación de las mujeres y las niñas en las zonas rurales:

1. Integración de las consideraciones de igualdad de género en leyes, políticas y programas nacionales sobre el cambio climático, y en las contribuciones nacionales a los convenios y marcos internacionales.
2. Aprobación y financiación de estrategias de desarrollo rural y formas de producción agrícola que tengan en cuenta las cuestiones de género y las relativas al clima para el empoderamiento económico de las mujeres rurales.
3. Apoyo a la resiliencia y la capacidad de adaptación de las mujeres y las niñas para responder a los efectos adversos del cambio climático, incluidas las estrategias con perspectiva de género sobre la mitigación y la adaptación al cambio climático.
4. Garantía de la plena participación de las mujeres en la adopción de decisiones sobre cuestiones ambientales a todos los niveles, en particular sobre las estrategias y políticas relacionadas con los efectos del cambio climático.
5. Suministro de infraestructura y tecnología sostenibles y el mejoramiento del acceso de las mujeres y las niñas rurales a energía limpia, eficiente y renovable y

²⁵ Es una Entidad de Tratamiento Especial de Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento, tiene como finalidad la formación de los trabajadores del sector construcción, la educación superior no universitaria, el desarrollo de Investigaciones vinculadas a la problemática de la vivienda y edificación, así como a la propuesta de normas técnicas de aplicación nacional. Disponible en: <https://www.sencico.gob.pe/publicaciones.php?id=128>

²⁶ MVCS. Actualización de información institucional remitida al MIMP vía correo electrónico el 18 de febrero de 2019.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

a un suministro seguro y fiable de agua y saneamiento para fomentar su resiliencia al cambio climático.

6. Promoción de programas de educación, capacitación e información para las mujeres del medio rural y agrario mediante el uso de tecnologías accesibles y apropiadas para mejorar su resiliencia al cambio climático.
7. Fortalecimiento de la reunión, el análisis y la difusión de datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre los vínculos entre las mujeres y las niñas rurales y la resiliencia al cambio climático considerando su utilización del tiempo, el trabajo asistencial y doméstico no remunerado, la tenencia de la tierra y el acceso a la energía, el agua y el saneamiento.

2.2.1. Integración de las consideraciones de igualdad de género en leyes, políticas y programas nacionales sobre el cambio climático, y en las contribuciones nacionales a los convenios y marcos internacionales.

Mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP el Gobierno peruano aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, la que busca atacar los factores causales como los efectos de la discriminación estructural contra las mujeres. La referida Política aborda en el Objetivo Prioritario 4 el garantizar los derechos sociales de las mujeres, siendo en materia de cambio climático uno de sus Lineamiento el 4.2. "Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres."

Este proceso tiene como marco de actuación la aprobación del Plan de Acción de Género y Cambio Climático del Perú en el 2016 (Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM)²⁷, que busca guiar las acciones de las distintas entidades del Estado peruano para lograr -en el marco de sus competencias vinculadas con la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y la adaptación al cambio climático- disminuir las desigualdades de género en el país. Con esta medida el Perú se convierte en el **primer país de Sudamérica** en contar con este instrumento de gestión que insta a desarrollar e implementar políticas públicas que consideren los **impactos diferenciados del cambio climático** en hombres y mujeres.

Asimismo se resalta que la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres aborda aspectos relacionados con la vulnerabilidad frente al cambio climático y provee lineamientos para promover a favor de las mujeres en situación de pobreza, teniendo en cuenta la diversidad geográfica étnico— cultural, lingüística y las zonas afectadas por la violencia política, así como la participación económica social y política de las mujeres rurales, indígenas, amazónicas y afro peruanas así como su integración en los espacios de decisión de las organizaciones comunitarias, asociativas de producción y otras (Incisos d. y e. de la Artículo 6).

²⁷ En el 2016 después de un proceso participativo con diversos actores estatales y de la sociedad civil, se aprobó el Plan de Acción en Género y Cambio Climático del Perú (PAGCC). Con la aprobación del PAGCC-Perú, en el marco de la COP20 en Lima, el Perú se convirtió en el primer país de Sudamérica y el número diecinueve en el mundo en contar con este instrumento de gestión. Su implementación formó parte de los compromisos asumidos en el Grupo de Trabajo Multisectorial – GTM de incorporar las algunas de las acciones señaladas en el PAGCC en las medidas de mitigación y adaptación priorizadas por los sectores.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.2.2. Aprobación y financiación de estrategias de desarrollo rural y formas de producción agrícola que tengan en cuenta las cuestiones de género y las relativas al clima para el empoderamiento económico de las mujeres rurales.

Respecto a la aprobación y financiación de estrategia de desarrollo rural no se cuenta con información. No obstante, se informa que el Perú cuenta con la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático aprobada mediante Decreto Supremo N° 011-2015-MINAM que encamina las acciones en materia ambiental y prevee dentro de los medios de implementación relacionados con gobernabilidad del objetivo 1: "Considerar el enfoque de género e interculturalidad en relación a la gestión de riesgos climáticos, en los planes nacionales y de desarrollo."

2.2.3. Apoyo a la resiliencia y la capacidad de adaptación de las mujeres y las niñas para responder a los efectos adversos del cambio climático, incluidas las estrategias con perspectiva de género sobre la mitigación y la adaptación al cambio climático.

En cuanto al proceso de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC), el 28 de septiembre del año 2015, el Perú presentó la Contribución Prevista y Determinada a Nivel Nacional (iNDC por sus siglas en inglés) ante la Comisión Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático (CMNUCC), documento que propone la implementación de los tres enfoques transversales: género, interculturalidad e intergeneracional.

En este contexto, el Perú conformó en el año 2016, el Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) como un mecanismo de naturaleza temporal encargado de generar la información técnica para orientar la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) presentadas ante la Comisión Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático.²⁸ Uno de las prioridades identificadas por este Grupo fue la necesidad de incorporar los enfoques transversales de género, intercultural e intergeneracional, a las acciones de adaptación y mitigación, para asegurar la sostenibilidad e impacto social, especialmente de los grupos más vulnerables de las zonas rurales. Así, renovó el compromiso de incorporar los enfoques transversales en las acciones de adaptación y mitigación para asegurar la sostenibilidad e impacto social.²⁹

Este proceso ha implicado el diseño y la aplicación de una herramienta para transversalizar el enfoque de género desarrollada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), así como la creación de espacios de acompañamiento técnico y de fortalecimiento de capacidades desplegados por profesionales del MIMP y Ministerio de Cultura (MINCU).

²⁸ El GTM estuvo conformado por 13 Ministerios y el CEPLAN, estando la Secretaría Técnica a cargo del Ministerio del Ambiente (MINAM) a través de la Dirección General de Cambio Climático y Desertificación (DGCCD).

²⁹ Reunión de fecha 02 de febrero 2017



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Entre los acuerdos del GTM-NDC está el promover la participación equitativa de mujeres y hombres en espacios de decisión/capacitación y la participación de mujeres en espacios o en temas dónde usualmente no participan.³⁰

En diciembre de 2018 se culminó el trabajo del GTM-NDC, no obstante, se ha previsto continuar con el proceso durante el año 2019, con miras a tener una mayor definición de las NDC de la Nación. El proceso de implementación de las medidas de mitigación y adaptación formarán parte de la agenda climática en los próximos años, cuyos los resultados se esperan alcanzar al 2030.

2.2.4. Garantía de la plena participación de las mujeres en la adopción de decisiones sobre cuestiones ambientales a todos los niveles, en particular sobre las estrategias y políticas relacionadas con los efectos del cambio climático.

El Perú ha aprobado la Ley Marco sobre Cambio Climático, Ley N° 30754, norma que establece los principios, enfoques y disposiciones generales para coordinar, articular, diseñar, ejecutar, reportar, monitorear, evaluar y difundir las políticas públicas para la gestión integral, participativa y transparente de las medidas de adaptación y mitigación al cambio climático. En su desarrollo identifica como uno de los enfoques para la gestión integral del cambio climático, el enfoque de igualdad. Este establece que "Las entidades públicas tienen la responsabilidad de llevar a cabo las acciones necesarias para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, desarrollando políticas que contrarresten las situaciones negativas que ignoran la presencia de la mujer en las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático, priorizando sus intereses y necesidades, y considerando los daños diferenciados."

Respecto a la participación de las mujeres la Ley Marco citada se rige por el principio de participación señalando que "Toda persona tiene el derecho y deber de participar responsablemente en los procesos de toma de decisiones de la gestión integral del cambio climático que se adopten en cada uno de los niveles de gobierno. Para tal efecto, el Estado garantiza una participación oportuna y efectiva, considerando los enfoques de interculturalidad y género. (Numeral 2.6 del Artículo 2)

El MIMP promueve la participación social y ciudadana de las mujeres indígenas frente al cambio climático identificando sus saberes y conocimientos ancestrales para enfrentar los efectos del cambio climático. Se realizaron las siguientes actividades:

³⁰ Otros acuerdos son: realizar esfuerzos para eliminar las limitaciones en el acceso, uso y control de los recursos. Por ejemplo: generar un espacio de formación para mujeres indígenas, aportando al cierre de brechas educativas existentes; se va generar información con datos desagregados por sexo, edad, origen étnico y territorio, indicadores que permitan cuantificar a la población objetivo de manera desagregada, medir si aumentaron sus capacidades (mujeres y hombres), verificar que mujeres y hombres se beneficien por igual de las medidas, si permiten medir la reducción de barreras que limitan el acceso de mujeres y hombres a los bienes, servicios y capacidades; se espera reconocer, sistematizar y/o difundir las prácticas ancestrales de los pueblos indígenas (diferenciando a mujeres y hombres); en las acciones de fortalecimiento de capacidades, se prevé generar espacios de cuidado de niñas y niños, para alentar la participación de las mujeres.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

▪ **IX Dialogo Mujer Indígena y Cambio Climático: “Reflexionando sobre el rol de las mujeres indígenas frente a los efectos del cambio climático”**

Desde el 2016 el MIMP ha promovido diálogos con las mujeres indígenas amazónicas de Ucayali. Así, se realizó el IX Dialogo Mujer Indígena y Cambio Climático: “Reflexionando sobre el rol de las mujeres indígenas frente a los efectos del cambio climático”, realizado el 09 de junio del año 2017 en la ciudad de Pucallpa, Departamento de Ucayali.

Este espacio permitió conocer desde la mirada y experiencia de las mujeres los saberes ancestrales, indígenas respecto a las lluvias, inundaciones, crecida de ríos, bosques, tierras, flora y fauna. Esta actividad fue realizada en coordinación con el Gobierno Regional de Ucayali, Universidad Intercultural de la Amazonia, Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y las organizaciones y federaciones indígenas³¹.

▪ **Foro Regional “Saberes ancestrales de las mujeres indígenas de Ucayali frente al cambio climático”**

El Foro se realizó el 19 de octubre del año 2017 en la ciudad de Pucallpa, Departamento de Ucayali. Su objetivo fue “difundir los saberes y conocimientos ancestrales de las mujeres indígenas de la región de Ucayali frente al cambio climático para dar a conocer las propuestas de las mujeres indígenas en materia de adaptación al cambio climático”.

En el evento, se presentó la cartilla “Saberes ancestrales de las mujeres indígenas de Ucayali frente al cambio climático”, el mismo que fue presentado por las mujeres indígenas en un Foro Regional ante la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, las principales autoridades locales, regionales, y de la cooperación internacional que intervienen en estos territorios. Con ello se busca contribuir a la soberanía alimentaria, prevención de la violencia de género, y uso de los recursos naturales de forma sostenible.

▪ **Participación en espacio “Dialoguemos”**

En el marco del GTM, se creó el espacio denominado “Dialoguemos” con la finalidad de propiciar la participación de diversas actrices y actores de la sociedad para darle sostenibilidad al proceso de implementación de las NDC (contribuciones nacionalmente determinadas) en el largo plazo, considerando además que es necesario que se incorporen los enfoques transversales de género, interculturalidad e intergeneracionalidad.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Es así que, desde el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en coordinación con el Ministerio del Ambiente, se realizaron dos eventos en el transcurso de este año:

- “Encuentro con pueblos indígenas para la implementación de las NDC en el marco del Proceso Dialoguemos NDC”. El citado encuentro se realizó en la ciudad de Lima en el mes de setiembre del presente año. Su objetivo general fue “generar sinergias para la implementación de medidas de adaptación y mitigación ante el cambio climático entre los sectores del gobierno que forman parte del GTM-NDC y los representantes de los pueblos indígenas”. El MIMP participó en el panel denominado: "Hacia una agenda conjunta del Estado y los pueblos indígenas para la implementación de las medidas de adaptación y mitigación".
- Reunión de Trabajo con funcionariado responsable de la implementación de las medidas de adaptación y mitigación que conforman el Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM). Organizado por la DGTEG MIMP y MINAM con el objetivo de sensibilizarlas/os en esta materia. Los resultados más relevantes a los que se llegó en esta reunión de trabajo fueron los siguientes:
 - ✓ Considerar en la Programación Tentativa (hoja de ruta) el “cierre de brechas” y el “lenguaje inclusivo” como principales desafíos para incluir el enfoque de género en las NDC.
 - ✓ Indicar acciones para abordar los desafíos de incorporar el enfoque de género en las NDC y/o colocar en las recomendaciones de la Programación tentativa el realizar el análisis respectivo.
 - ✓ Contemplar en la Programación Tentativa al Plan de Acción en Género y Cambio Climático, mecanismos para la igualdad de género (D.S. N° 005-2017-MIMP) así como el ODS N° 5 sobre la igualdad de género.
 - ✓ Capacitar sobre enfoque de género a las y los responsables de la elaboración e implementación de las medidas de adaptación y mitigación de las NDC.

2.2.5. Suministro de infraestructura y tecnología sostenibles y el mejoramiento del acceso de las mujeres y las niñas rurales a energía limpia, eficiente y renovable y a un suministro seguro y fiable de agua y saneamiento para fomentar su resiliencia al cambio climático.

No se cuenta con información disponible.

2.2.6. Promoción de programas de educación, capacitación e información para las mujeres del medio rural y agrario mediante el uso de tecnologías accesibles y apropiadas para mejorar su resiliencia al cambio climático.

No se cuenta con información disponible.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

2.2.7. Fortalecimiento de la reunión, el análisis y la difusión de datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre los vínculos entre las mujeres y las niñas rurales y la resiliencia al cambio climático considerando su utilización del tiempo, el trabajo asistencial y doméstico no remunerado, la tenencia de la tierra y el acceso a la energía, el agua y el saneamiento.

No se cuenta con información disponible.

III. CONCLUSIONES.

3.1. El pedido de información respecto a la resolución "mujeres en el desarrollo" contempla la participación de las mujeres en 7 puntos: género en políticas y estrategias nacionales de desarrollo sostenible, empleo decente y eliminación de la discriminación laboral, igualdad remunerativa, transición del empleo informal al formal, educación y capacitación laboral, eliminación del acoso sexual laboral, conciliación entre la vida laboral y familiar y, evolución del empleo en sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido.

3.2. En foque de género en las políticas y estrategias nacional.

Se considera la información respecto a la promulgación la Política General de Gobierno que establece específicamente el lineamiento 4.6 "promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia". Asimismo, se considera las siguientes normas: Aprobación de la Política Nacional de Igualdad de Género, que guiará la intervención del Estado en esta materia, en el marco del Plan de Desarrollo Nacional y, la creación de los mecanismos para la Igualdad de Género en las entidades públicas y gobiernos regionales que favorece la promoción de políticas y gestión institucional con enfoque de género.

3.3. Empleo decente y no discriminación laboral

Respecto a la discriminación laboral se hace mención de la promulgación de normas: i) Ley que reconoce el principio de igualdad en la carrera judicial y II) ley de utilidades justas para las madres, que considera como días laborados el período de descanso pre y post natal de la trabajadora para efectos del cálculo de su participación en las utilidades de la empresa. Asimismo, se señala, como instrumentos de intervención del Estado la implementación del plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021.

En relación al trabajo decente se menciona el proceso institucional emprendido por el Estado, a partir de la ratificación del Convenio 189 de OIT, para garantizar mejores condiciones laborales en las trabajadoras y trabajadores del hogar, a partir que incluye las siguientes acciones: i) aprobación del protocolo de fiscalización de las obligaciones del régimen de los trabajadoras y trabajadores del hogar, por parte del SUNAFIL, ii) conformación de la mesa temática sobre trabajadoras y trabajadores del hogar, en el marco de la implementación del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018-2021, iii) Creación del grupo de trabajo para la elaboración y seguimiento del plan de acción de cumplimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar 2019-2021, iv) implementación del



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

plan de certificación de competencias laborales para las trabajadoras y trabajadores del hogar y, v) presentación de proyectos de ley, sujetos a debate en el Pleno del Congreso de la República, sobre la modificación del marco normativo, teniendo en cuenta el Convenio 189 de OIT, sobre la ley 27986, ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar.

3.4. Igualdad remunerativa

Habiendo asumido el Gobierno el compromiso de intervenir en el cierre de la brecha salarial de género se menciona la promulgación de normas que contribuyen a este fin: i) elaboración del diagnóstico de desigualdad salarial en el estado, ii) la ley 30709, ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y, iii) puesta a consulta del protocolo para la fiscalización de las obligaciones en materia remunerativa previstas en la ley 30709. Asimismo, se informa respecto a la creación de la mesa de trabajo tripartita que contribuye a promover y fortalecer la participación de las mujeres y la vigencia de sus derechos en el ámbito socio laboral.

3.5. Transición del empleo informal al formal, educación y capacitación laboral.

Sobre la intervención del Estado en la transición del empleo informal a formal se considera: i) implementación de la estrategia sectorial para la formalización laboral 2018-2021, ii) creación del centro integrado "Formaliza Perú" del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Así como también la contribución, en este tema, del plan sectorial para la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación 2018-2021.

Sobre las acciones del Estado para el desarrollo de capacidades para la inserción laboral de las mujeres se considera: i) las acciones de capacitación laboral realizada por los Programas, Proyectos Nacionales y Direcciones de los Ministerios de: Agricultura y Riego, Producción, Comercio Exterior y Turismo y Trabajo y Promoción del Empleo cuyos resultados evidencian la incorporación del enfoque de género logrando una participación promedio, de las mujeres, entre el 40% - 50% del total de persona beneficiadas; ii) la experiencia de la DPDAEM en la implementación anual, durante el período 2015-2018, del plan de acción intersectorial para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres que contribuyó al mejoramiento de la empleabilidad de las mujeres y de la gestión empresarial de sus empresas/emprendimientos, así como identificar acciones que aportan a la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3.6. Eliminación del acoso sexual laboral.

Se considera el resultado alcanzado con la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 en cuanto a las acciones contra el hostigamiento sexual realizado por las entidades públicas que integran la Comisión Multisectorial Permanente, el 100% de los Ministerios (18) y el 64% de los Gobiernos Regionales (16) cuentan, con al menos una norma interna que regula procedimientos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual. Asimismo, se considera, a manera complementaria, la aprobación de la guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en sector privado y público, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Por parte del Gobierno se hace



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

mención a la promulgación del Decreto Legislativo 1410, que incorpora el delito de acoso sexual y otros tipos al código penal y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.

3.7. Conciliación entre la vida laboral y familiar.

A nivel de marco normativo se incluye la promulgación de las normas: i) ley 30807, que amplía el período de licencia por paternidad a 10 días en casos de parto natural o cesaría ampliándose este período según casos especiales y, ii) Decreto Legislativo 1405 que modifica la manera de hacer efectivo, los 7 primeros días, el período vacacional de las trabajadoras y trabajadores contribuyendo a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, se hace considera información cuantitativa respecto a: i) número de licencias por maternidad y paternidad concedidas por las entidades públicas y, ii) número de lactarios institucionales en el sector público y privado y número de mujeres beneficiarias de este servicio.

Sobre los servicios de cuidado, se menciona el trabajo realizado por el Programa Nacional Cuna Mas, que brinda el servicio de cuidados a niñas y niños entre los 6 a 36 meses de edad en 750 distrito de las zonas urbanas y rurales en situación de pobreza y pobreza extrema, habiendo beneficiado en el año 2018 a 29 089 niñas y 31 606 niños.

3.8. Evolución del empleo en sectores de bajos salarios, baja cualificación y baja productividad hacia actividades de mayor valor añadido.

En el tema que mejora e incremento de la participación de las mujeres en actividades económicas culturalmente asignadas a los hombres se considera: i) la capacitación laboral realizada por el Instituto Tecnológico de la Producción – ITP, mediante los Centros de Innovación Tecnológica (CITES), en los temas de: agroindustrial, tecnología acuícola, calzado, forestal, pesquería, textil (camélidos) y el programa presupuestal “Fortalecimiento de la Pesca Artesanal”, ii) la capacitación laboral para la industria de la construcción del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y los programas de capacitación laboral desarrollados por SENCICO, ambos servicios beneficiaron a 3 884 y 9261 mujeres, respectivamente.

3.9. Con relación al pedido de información respecto a la resolución “Mejoramiento de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales” se remite información sobre leyes, políticas y programas nacionales y contribuciones a convenios y marcos internacionales; aprobación y financiación de estrategias de desarrollo rural y formas de producción agrícola que tengan en cuenta las cuestiones de género y las relativas al clima para el empoderamiento económico de las mujeres rurales; apoyo a la resiliencia y la capacidad de adaptación de las mujeres y las niñas para responder a los efectos adversos del cambio climático; y, garantía de plena participación de mujeres en decisiones ambientales y políticas relacionadas con cambio climático.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

3.10. Leyes, políticas y programas nacionales y contribuciones a convenios y marcos internacionales.

Se considera la información respecto a la promulgación la Política General de Gobierno que establece específicamente el lineamiento 4.6 "Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres." Asimismo, se considera las siguientes normas: Plan de Acción de Género y Cambio Climático del Perú en el 2016 (Decreto Supremo N° 012-2016-MINAM) y la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Incisos d. y e. de la Artículo 6).

3.11 Aprobación y financiación de estrategias de desarrollo rural y formas de producción agrícola que tengan en cuenta las cuestiones de género y las relativas al clima para el empoderamiento económico de las mujeres rurales.

Perú cuenta con la Estrategia Nacional ante el Cambio Climático aprobada mediante Decreto Supremo N° 011-2015-MINAM que prevé dentro de los medios de implementación relacionados con gobernabilidad del objetivo 1: "Considerar el enfoque de género e interculturalidad en relación a la gestión de riesgos climáticos, en los planes nacionales y de desarrollo."

3.12 Apoyo a la resiliencia y la capacidad de adaptación de las mujeres y las niñas para responder a los efectos adversos del cambio climático.

En el marco del Grupo de Trabajo Multisectorial (GTM) para orientar la implementación de las Contribuciones Nacionalmente Determinadas (NDC) presentadas ante la Comisión Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático, de actuación entre los años 2016 y 2018, se identificó como prioridad la necesidad de incorporar los enfoques transversales de género, intercultural e intergeneracional, a las acciones de adaptación y mitigación, para asegurar la sostenibilidad e impacto social, especialmente de los grupos más vulnerables de las zonas rurales, para lo cual se diseñó y aplicó una herramienta para transversalizar el enfoque de género desarrollada por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), así como la creación de espacios de acompañamiento técnico y de fortalecimiento de capacidades desplegados por profesionales del MIMP y Ministerio de Cultura (MINCU). El proceso de implementación de las medidas de mitigación y adaptación formarán parte de la agenda climática hasta el 2030.

3.13 Garantía de plena participación de mujeres en decisiones ambientales y políticas relacionadas con cambio climático.

La Ley Marco sobre Cambio Climático, Ley N° 30754, identifica como uno de los enfoques para la gestión integral del cambio climático, el enfoque de igualdad, desarrollando políticas que prioricen los intereses y necesidades de las mujeres y consideren daños diferenciados. Esta ley garantiza una participación oportuna y efectiva, considerando los enfoques de interculturalidad y género (Numeral 2.6 del Artículo 2) y el MIMP promueve la participación social y ciudadana de las mujeres indígenas, para lo cual se han desarrollado al menos 5 diálogos, foros y eventos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

3.14 No se cuenta con información sobre suministro de infraestructura y tecnología sostenibles y el mejoramiento del acceso de las mujeres y las niñas rurales a energía limpia, eficiente y renovable y a un suministro seguro y fiable de agua y saneamiento para fomentar su resiliencia al cambio climático; promoción de programas de educación, capacitación e información para las mujeres del medio rural y agrario mediante el uso de tecnologías accesibles y apropiadas para mejorar su resiliencia al cambio climático o fortalecimiento de la reunión, análisis y difusión de datos desglosados por sexo y estadísticas de género sobre los vínculos entre las mujeres y las niñas rurales y la resiliencia al cambio climático considerando su utilización del tiempo, el trabajo asistencial y doméstico no remunerado, la tenencia de la tierra y el acceso a la energía, el agua y el saneamiento.

IV. RECOMENDACIÓN.

Teniendo en cuenta que se debe dar respuesta al pedido del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante la Oficina de Cooperación Internacional, se sugiere de considerarlo pertinente, remitir el informe al Despacho Viceministerial de la Mujer, para su conocimiento y trámite correspondiente.

Atentamente.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ABOG. MÓNICA DE LAS CASAS ALEGRE

Directora II

Dirección de Promoción y Desarrollo
de la Autonomía Económica de las Mujeres