



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

DESPACHO MINISTERIAL



Firmado digitalmente por BOLUARTE
ZEGARRA Dina Ercilia FAU
20545565359 hard
Cargo: Ministro (A) De Estado
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.02.2022 20:08:40 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Isidro, 17 de Febrero del 2022

OFICIO N° D000092-2022-MIDIS-DM

Señora Congresista

NORMA YARROW LUMBRERAS

Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado

Congreso de la República

Presente.-

Asunto : Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Referencia : Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR
(Expediente N° 2022-0004970)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y, en atención al documento de la referencia, remitirle el Informe N° D000087-2022-MIDIS-OGAJ (e informe anexo), mediante el cual la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social emite opinión respecto al Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Hago propicia la oportunidad para expresarle el testimonio de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

.....
DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA

Ministra

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

DBZ/rml

Página 1 de 1

Av. Paseo de la República 3101 San Isidro, Lima – Perú
Central telefónica: (51-1) 631-8000 / (51-1) 631 80 30 | Línea gratuita 101
www.midis.gob.pe



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgdvirtual.midis.gob.pe:8080/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: X7U6GYADBZ/rml



PERÚ

Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social

SECRETARIA GENERAL

OFICINA GENERAL DE ASESORIA
JURIDICA



PERÚ

MIDIS

Firmado digitalmente por
ALCANTARA MEDRANO Juan
Enrique FAU 20545565359 hard
Cargo: Jefe (A) De Oficina General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.02.2022 11:12:20 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Isidro, 15 de Febrero del 2022

INFORME N° D000087-2022-MIDIS-OGAJ

A : **ENRIQUE ERNESTO VILCHEZ VILCHEZ**
Secretario General

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Referencia : a) Oficio Múltiple N° D000180-2022-PCM-SC
b) Proveído N° D000890-2022-MIDIS-SG
c) Informe de Trabajo N° D000016-2022-MIDIS-OGAJ-MVA

Fecha elaboración : San Isidro, 15 de febrero de 2022

Es grato dirigirme a usted, con relación a los documentos de la referencia, sobre pedido de opinión solicitado por la Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República respecto al Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Al respecto, se remite adjunto al presente el Informe de Trabajo N° D000016-2022-MIDIS-OGAJ-MVA, el mismo que hago mío, para conocimiento y fines.

Atentamente,

JUAN ENRIQUE ALCANTARA MEDRANO
Jefe de Oficina General
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA

Se adjunta:

- Un (01) Proyecto de Oficio.

JAM/mva
cc.:

**PERÚ****Ministerio de Desarrollo
e Inclusión Social**

SECRETARÍA GENERAL

OFICINA GENERAL DE ASESORIA
JURÍDICA**PERÚ****MIDIS**Firmado digitalmente por VALDIVIA
ACUNA Mildred Tatiana FAU
20545565359 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.02.2022 10:46:01 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Isidro, 15 de Febrero del 2022

INFORME DE TRABAJO N° D00016-2022-MIDIS-OGAJ-MVA

A : **JUAN ENRIQUE ALCANTARA MEDRANO**
Jefe (a) de Oficina General

Asunto : Opinión sobre el Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Referencia : a) Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR.
b) Oficio Múltiple N° D000180-2022-PCM-SC.
c) Proveído N° D000890-2022-MIDIS-SG.

Fecha Elaboración : San Isidro, 15 de febrero de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación a los documentos de la referencia, a fin de manifestarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR, de fecha 18 de enero de 2022, la señora congresista Norma Yarrow Lumbreras, Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República dirige comunicación a la Presidenta de Consejo de Ministros con la finalidad de que remita con carácter de urgente opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".
- 1.2 Mediante Oficio Múltiple N° D000180-2022-PCM-SC, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, traslada el Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR de la Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, mediante el cual solicita opinión técnico-legal respecto del Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".
- 1.3 Mediante Proveído N° D000890-2022-MIDIS-SG, la Secretaría General, traslada a la Oficina General de Asesoría Jurídica, el Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR del Congreso de la República, a fin de que emita informe sobre la competencia del MIDIS con relación al Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

II. BASE LEGAL

- 2.1 Constitución Política del Perú.
- 2.2 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 2.3 Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 2.4 Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.
- 2.5 Decreto Supremo N° 008-2006-JUS, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.

- 2.6 Resolución Ministerial N° 073-2021-MIDIS, que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 2.7 Resolución Ministerial N° 195-2019-MIDIS, Directiva que regula la atención de pedidos de información y de opinión sobre Proyectos de Ley, formulados por el Congreso de la República al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- 2.8 Acuerdo de Mesa Directiva N° 106-2020-2021/MESA-CR, que aprueba el Manual de Técnica Legislativa, Tercera Edición, abril 2021.

III. ANÁLISIS

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

- 3.1.1 Mediante Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR, de fecha 18 de enero de 2022, la señora congresista Norma Yarrow Lumbreras, Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República dirige comunicación a la Presidenta de Consejo de Ministros con la finalidad de que remita con carácter de urgente opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno."
- 3.1.2 Al respecto, la Directiva N° 003-2019-MIDIS, Directiva que regula la atención de pedidos de información y de opinión sobre Proyectos de Ley, formulados por el Congreso de la República al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobada por Resolución Ministerial N° 195-2019-MIDIS, establece en el literal h) del numeral 7.3.1 que: *"Excepcionalmente cuando se advierta que la propuesta normativa materia de análisis no se encuentra en el ámbito de competencia del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, la Secretaría General remite el pedido a la Oficina General de Asesoría Jurídica, la cual puede emitir opinión legal sin requerir un informe técnico"*.
- 3.1.3 En aplicación de la norma expuesta, mediante Proveído N° D000890-2022-MIDIS-SG, la Secretaría General traslada a la Oficina General de Asesoría Jurídica, el Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR del Congreso de la República, a fin de que, se emita informe sobre la competencia del MIDIS con relación al objeto del Proyecto de Ley.
- 3.1.4 En atención a lo solicitado por la Secretaría General se procede a evaluar el Proyecto de Ley, señalando lo siguiente:

3.4.1 El Proyecto de Ley tiene por objeto garantizar la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres, en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno, a fin de promover la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza de cada entidad pública.

3.4.2 En cuanto a las modificaciones más relevantes, el Proyecto de Ley propone que:

Artículo 2. De la paridad de género en todas las Entidades del Estado

El Estado garantiza la paridad de género a fin de promover la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza en las siguientes instituciones: Poder Ejecutivo y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, Organismos Institucionalmente Autónomos, Universidades, Sociedades de Beneficencia, Empresas pertenecientes al ámbito de FONAFE, Empresas excluidas del ámbito de FONAFE, Gobiernos



Regionales y Gobiernos Locales.

- 3.1.5 En atención a ello, y previo al análisis de fondo es necesario indicar que, el artículo V del Título Preliminar de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que: "Las entidades del Poder Ejecutivo: Se organizan en un régimen jerarquizado y desconcentrado cuando corresponda, sobre la base de funciones y competencias afines, evitando la duplicidad y superposición de funciones." (El subrayado es agregado).
- 3.1.6 Es así que, el artículo 22 de la citada Ley N° 29158, señala que los Ministerios son organismos del Poder Ejecutivo que comprenden uno o varios sectores, considerando su homogeneidad y finalidad; por ende, diseñan, establecen, ejecutan y supervisan políticas nacionales y sectoriales, asumiendo la rectoría respecto de ellas; estando regulado su ámbito de competencia y estructura básica en su Ley de Organización y Funciones.
- 3.1.7 En concordancia con lo expuesto, los artículos 44, 45 y 47 de la Ley en comento, se establece que los Sistemas están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico- normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito de competencia; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento en el marco de la normativa general, leyes especiales y disposiciones complementarias; es así que los entes rectores tienen entre otras competencias y funciones:
- a. Programar, dirigir, coordinar, supervisar y evaluar la gestión del proceso;
 - b. Expedir las normas reglamentarias que regulan el Sistema;
 - c. Mantener actualizada y sistematizada la normatividad del Sistema;
 - d. **Emitir opinión vinculante sobre la materia del Sistema;**
 - e. Capacitar y difundir la normatividad del Sistema en la Administración Pública;
 - f. Llevar registros y producir información relevante de manera actualizada y oportuna;
 - g. Supervisar y dar seguimiento a la aplicación de la normatividad de los procesos técnicos de los Sistemas;
 - h. Promover el perfeccionamiento y simplificación permanente de los procesos técnicos del Sistema Administrativo.

(EL SUBRAYADO Y RESALTADO ES NUESTRO)

- 3.1.8 Indicado ello, es importante advertir lo señalado por la Resolución Ministerial N° 208-2021-MIMP que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en donde se ha establecido en el literal b) del artículo 3, que el MIMP ejerce sus competencias a nivel nacional en la protección de los derechos de las mujeres.
- 3.1.9 Por otro lado, es importante señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en donde se ha establecido en el artículo 5, que La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en adelante Servir, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad.
- 3.1.10 Ahora bien debemos hacer la precisión que las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva. Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una



instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

- 3.1.11 En atención a ello, es de señalar que a Ley Marco del Empleo Público establece que la condición de Funcionario Público está dirigida para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en la entidad (por ejemplo, Titulares de organismos públicos); y corresponde a cada entidad pública efectuar la correspondiente clasificación y calificación de los cargos de confianza en atención a su estructura orgánica y necesidades, observando los criterios generales contenidos en la LMEP, entre ellos, el porcentaje límite, es decir, el número de servidores de confianza no puede ser mayor al 5% de los servidores públicos existentes de la entidad, por lo que dicho porcentaje debe ser computado en función al total de servidores públicos previstos en el CAP vigente de la entidad.
- 3.1.12 De esta manera, y teniendo en consideración la naturaleza de las funciones establecidas en la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, se advierte que el cargo de Director o Gerente de las Direcciones Sectoriales de los Gobiernos Regionales no se encuentra comprendido dentro de estos listados, por tanto las personas que ocupan dichos cargos no podrían ser considerados como funcionarios públicos, no obstante dada la naturaleza de sus funciones tendrían la condiciones de directivos superiores de acuerdo a la clasificación establecida por el artículo 4° de la Ley Marco del Empleo Público.
- 3.1.13 De ahí, que si bien la Duodécima Disposición Transitoria, Complementaria y Final de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Directores Regionales son funcionarios de confianza, sin embargo ello no exime la obligación por parte de las entidades públicas de observar los límites establecidos para la contratación de personal de confianza.
- 3.1.14 Por otra parte, es de señalar que mediante la Ley N° 29792, se crea el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, determinándose su ámbito, competencias, funciones y estructura orgánica básica; asimismo, ejerce la rectoría de las políticas de desarrollo e inclusión social a nivel intergubernamental, dentro del marco del proceso de descentralización y en el ámbito de su competencia. El Sector Desarrollo e Inclusión Social comprende a todas las entidades del Estado, de los tres niveles de gobierno, en todo el territorio nacional para formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en materia de desarrollo e inclusión social, encaminadas a reducir la pobreza, las desigualdades, las vulnerabilidades y los riesgos sociales, en aquellas brechas que no pueden ser cerradas por la política social universal, regular, de competencia sectorial.
- 3.1.15 Asimismo, el numeral 3.2 del artículo 3 del Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado por Resolución Ministerial N° 073-2021-MIDIS, establece que el MIDIS tiene, entre otras, las siguientes funciones exclusivas:
- a) Elaborar políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo e inclusión social, acceso a oportunidades y desarrollo de capacidades de su competencia.
 - b) Gestionar políticas, planes, programas y proyectos de su competencia.
 - c) Supervisar, monitorear y evaluar las actividades vinculadas a la promoción del desarrollo e inclusión social que desarrollan los órganos del Ministerio y organismos públicos y demás entidades adscritas al sector.
 - d) Brindar asistencia técnica para el diseño, elaboración, ejecución, monitoreo y supervisión a las distintas entidades a cargo de programas sociales.
 - e) Capacitar y transferir competencias operativas a las entidades a cargo de la gestión de los programas sociales.

- f) Definir y desarrollar las metodologías e instrumentos de gestión, entre otros, para las políticas y programas de desarrollo e inclusión social.
- g) Promover la participación del sector privado y la sociedad civil con el fin de desarrollar intervenciones conjuntas en la aplicación de las políticas nacionales de su competencia.
- h) Celebrar convenios de gestión con las entidades integrantes del Sistema Nacional de Desarrollo e Inclusión Social, en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Economía y Finanzas.
- i) Diseñar y gestionar los registros y bases de datos de los programas sociales, de identificación, selección y registro de beneficiarios y otros registros que se creen.

3.1.16 Del marco legal expuesto, se desprende que el MIDIS de acuerdo a sus competencias orienta sus actividades, entre otras, a fomentar el desarrollo social, superación de la pobreza y extrema pobreza mediante la promoción de la inclusión y equidad social brindando protección social a las poblaciones en situación de riesgo, vulnerabilidad y abandono; en ese sentido, se observa que las competencias y atribuciones del MIDIS difieren de la materia objeto de regulación en la propuesta normativa.

3.1.17 En ese sentido, se tiene que el Proyecto de Ley en comento, establece disposiciones que se encuentran fuera del ámbito de competencia y atribuciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, por lo que, en aplicación de lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y la Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, no corresponde a este Sector emitir opinión respecto a su viabilidad legal, contenido y efectos jurídicos; Sin perjuicio de ello, se emitirán algunos comentarios respecto de la técnica legislativa del proyecto materia de análisis los cuales se recomienda tomar en cuenta.

ANÁLISIS JURÍDICO

OBSERVANCIA DE LA NORMATIVIDAD APLICABLE SOBRE TÉCNICA LEGISLATIVA

Normatividad aplicable.-

3.1.18 Con la finalidad de continuar con el análisis legal solicitado, es oportuno tener en cual lo dispuesto por la Ley N° 26889 – Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa regula los lineamientos para la elaboración, la denominación y publicación de leyes. Dicho dispositivo legal ha sido reglamentado mediante Decreto Supremo N° 008-2006-JUS (en adelante, **el Reglamento**).

3.1.19 El artículo 2 de la Ley N° 26889 estipula que los Proyectos de Ley deben estar debidamente sustentados en una exposición de motivos. El artículo 1 del Reglamento estipula que los anteproyectos de ley y los proyectos de Decreto Legislativo y de Decreto de Urgencia se estructuran de la siguiente manera:

- (i) Título de la disposición.
- (ii) Parte expositiva o exposición de motivos.
- (iii) Análisis costo beneficio.
- (iv) Análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional.
- (v) Fórmula normativa, en la que se incluye una parte considerativa, parte dispositiva y parte final.

3.1.20 En ese sentido, se ha señalado como título del Proyecto normativo: Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de

confianza, de los tres niveles de gobierno."

- 3.1.21 Por su parte, se adjunta una Exposición de Motivos en donde se ha precisado que la propuesta se da en el marco de búsqueda de una democracia paritaria que proponga un nuevo modelo de un estado que permita la inclusión de las mujeres en los principales cargos de todos los niveles jerárquicos que tienen que ver con la toma de decisiones, convirtiéndose en una oportunidad para aprovechar el valioso capital humano y hacer realidad un cambio en nuestro sistema democrático paritario, donde las mujeres pueden contribuir de manera efectiva en temas que benefician a toda la sociedad.
- 3.1.22 En ese sentido, el objeto de la propuesta tiene por objeto garantizar la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres, en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno, a fin de promover la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza de cada entidad pública.

Análisis costo beneficio del Proyecto de Ley. -

- 3.1.23 En cuanto al Análisis costo beneficio, el Artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 26889, señala lo siguiente:

"Artículo 3°.- Análisis costo beneficio.

3.1 El análisis costo beneficio sirve como método de análisis para conocer en términos cuantitativos los impactos y efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permite cuantificar los costos y beneficios o en su defecto posibilita apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. La necesidad de la norma debe estar justificada dada la naturaleza de los problemas, los costos y beneficios probables y los mecanismos alternativos para solucionarlos.

*3.2. El análisis costo beneficio es obligatorio en los anteproyectos de normas de desarrollo constitucional, leyes orgánicas o de reformas del Estado; leyes que incidan en aspectos económicos, financieros, productivos o tributarios; y leyes relacionadas con política social y ambiental.
(...)"*

Subrayado y negrilla agregados

- 3.1.24 El análisis costo beneficio busca asegurar que la propuesta normativa tendrá más beneficios que costos, esto es, que será eficiente. Para tal efecto, lo primero que debe hacerse es identificar los beneficios, los grupos sociales beneficiados y la magnitud del beneficio. Luego hay que identificar los costos, los grupos sociales perjudicados y la magnitud del perjuicio. En ambos casos, es suficiente con analizar los potenciales beneficios y costos, no siendo necesario considerar beneficios y costos concretos. No obstante, si la propuesta implicara gastos para el Tesoro Público, sí sería relevante tener una aproximación monetaria de dicho gasto. También es importante determinar, al momento de identificar los beneficios y costos, qué conductas serán incentivadas y cuáles desincentivadas y sopesar el costo beneficio de estas reacciones.
- 3.1.25 El referido análisis tiene por objeto determinar si una propuesta normativa logrará satisfacer los objetivos públicos de una manera eficiente, buscando que se asigne la menor cantidad de recursos y obtener la mayor cantidad de beneficios con aquellos. Debe tenerse en consideración que cuando el Estado tiene que intervenir, las medidas que se adopten deben ser las más convenientes en términos de sus costos y beneficios, y es aquí donde ingresa el análisis comparativo entre diversas



situaciones con la finalidad de determinar la más eficiente para la sociedad.

- 3.1.26 El referido proyecto precisa que: "(...) *La propuesta no irroga mayor gasto al estado, por cuanto se estaría garantizando la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza en las diferentes instituciones públicas (...).*"

Análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional del Proyecto de Ley

- 3.1.27 En cuanto al análisis del Impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional, debemos tener en cuenta que todo proyecto normativo debe observar adecuadamente los parámetros establecidos en el artículo 4 del Reglamento de la Ley N° 26889, en el sentido de incluir una referencia de los antecedentes, del diagnóstico de la situación actual, y los objetivos que se pretenden alcanzar mediante las eventuales modificaciones. Asimismo, debe contener un análisis sobre la idoneidad o efectividad de la modificatoria propuesta.
- 3.1.28 El proyecto normativo señala que garantiza la paridad de género 50% hombres y 50% mujeres, para ocupar cargos de confianza en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, Organismos Institucionales Autónomos, universidades, Sociedades de Beneficencia, Empresas pertenecientes al ámbito del FONAFE, Gobiernos regionales y Gobiernos Locales. Asimismo, dicha iniciativa, otorga un plazo no mayor de 3 años para implementar progresivamente la norma propuesta.

IV. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

- 4.1 Por lo expuesto, en aplicación a la normativa vigente, se concluye que el Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno", contiene disposiciones que se encuentran fuera del ámbito de competencia y atribuciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, por lo que no corresponde a este Sector emitir opinión respecto a su viabilidad legal, contenido y efectos jurídicos; Sin perjuicio de ello, se recomienda recabar la opinión del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, así como del SERVIR por comprender aspectos que involucran sus competencias.
- 4.2 Se recomienda remitir el presente informe a la Secretaría General, asimismo, se adjunta un proyecto de Oficio de respuesta dirigido a la Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, a fin de continuar con el trámite respectivo.
- 4.3 Se recomienda remitir el presente informe a la Secretaría General, para la continuación del trámite establecido en la Directiva N° 003-2019-MIDIS.

Atentamente,

MILDRED TATIANA VALDIVIA ACUÑA

Trabajador (a)

OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURÍDICA

MIDIS

Expediente N°2022-0004970

Remitente:

PROVEEDOR - PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS - PCM -

Destinatario:

c/copia:

N° de Folios:

SG

GA

18

Recibido:

N° Anexos:

31/01/2022 - 11:28

Referencia:

Registrador:

BECERRA YUCRA ERNESTO

Observación:MCALDERON

Consultas: http://sdv.midis.gob.pe/Sis_EstadoTramite

Teléfonos: (51)-1-631-8000

Nota: La recepción NO da conformidad al contenido.



**PERÚ**Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría General

Secretaría de Coordinación

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



Firmado digitalmente por GARCIA
DIAZ Cecilia Del Pilar FAU
2016899926 hard
Secretaria De Coordinación
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.01.2022 15:07:41 -05:00

Lima, 28 de Enero del 2022

OFICIO MULTIPLE N° D000180-2022-PCM-SC

Señores

José Fernando Reyes Llanos

Secretario General

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Enrique Ernesto Vilchez Vilchez

Secretario General

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Presente.-

Asunto : Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR

Referencia : a) Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR
b) Memorando N° D0189-2022-PCM-OGAJ

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia a), a través del cual la Presidencia de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado solicita opinión sobre el Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno.

Al respecto, de acuerdo al documento de la referencia b), debido a la materia regulada por el Proyecto de Ley Nro. 1086/2021-CR, corresponde a vuestro sector emitir opinión en el marco de sus competencias.

En relación al párrafo anterior, se solicita que, emitida la opinión sectorial, esta sea remitida directamente a la Presidencia de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, **con copia a la Presidencia del Consejo de Ministros.**

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

CECILIA DEL PILAR GARCIA DIAZ

SECRETARIA DE COORDINACIÓN

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

CPGD/hjll

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Presidencia del Consejo de Ministros, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://sgdciudadano.pcm.gob.pe/register/verifica> Clave: NOJ2IJF



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Secretaría General

Oficina General de Asesoría
Jurídica

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

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Lima, 27 de Enero del 2022

MEMORANDO N° D000189-2022-PCM-OGAJ



Firmado digitalmente por GARCIA
SABROSO Richard Eduardo FAU
20168999926 soft
Director De La Oficina General De
Asesoría Jurídica
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.01.2022 11:18:28 -05:00

Para : **CECILIA DEL PILAR GARCIA DIAZ**
SECRETARIA DE COORDINACIÓN
SECRETARÍA DE COORDINACIÓN

De : **RICHARD EDUARDO GARCIA SABROSO**
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

Asunto : Solicita trasladar la solicitud de opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, Ley que garantiza la paridad de genero, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno.

Referencia : Oficio N° 1048 - 2021-2022/CDRGLMGE-CR

Fecha Elaboración: Lima, 26 de enero de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación al documento de la referencia, a través del cual la Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR "Ley que garantiza la paridad de genero, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno".

Al respecto, se advierte que el referido Proyecto de Ley contiene materias que se encuentran dentro del ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, por lo que se solicita se traslade a dichos Ministerios el pedido de opinión formulado por la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, precisando que las opiniones que emitan sean remitidas directamente a la referida Comisión Congresal.

Asimismo, solicitamos nos remitan las copias de los Oficios con el que se traslada el pedido de opinión a los referidos Ministerios, a fin de continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

RICHARD EDUARDO GARCIA SABROSO
DIRECTOR DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA
OFICINA GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA

RGS/mrc
cc.: cc.:

Lima, 18 de enero de 2022

Oficio N° 1048 - 2021-2022/CDRGLMGE-CR

Señora
MIRTHA ESTHER VÁSQUEZ CHUQUILÍN
Presidenta del Consejo de Ministros
Jr. Carabaya cdra. 1 s/n, Palacio de Gobierno
Lima

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y solicitarle la opinión técnico legal de su representada sobre el Proyecto de Ley 1086/2021-CR, que propone garantizar la paridad de género en los cargos de confianza de los tres niveles de gobierno.

Este pedido se formula de acuerdo con el artículo 34 del Reglamento del Congreso de la República y el artículo 96 de la Constitución Política del Perú.

La iniciativa legislativa podrá ser consultada en el portal del Congreso de la República del Perú, en el siguiente enlace:

<https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTA4Nzc=/pdf/PL%201086>

Agradeciendo la atención prestada al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi estima personal.

Atentamente,



NORMA YARROW LUMBRERAS
Presidenta
Comisión de Descentralización, Regionalización,
Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado

NYL/rmch.



Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR

JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



LEY QUE GARANTIZA LA PARIDAD DE GENERO, EN LOS CARGOS DE CONFIANZA, DE LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO.

Los congresistas del grupo parlamentario Acción Popular, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS**, ejerciendo el derecho que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22° - C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

FORMULA LEGAL

LEY QUE GARANTIZA LA PARIDAD DE GENERO, EN LOS CARGOS DE CONFIANZA, DE LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley, es garantizar la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres, en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno, a fin de promover la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza designados por el titular de cada entidad pública.

Artículo 2. De la paridad de género en todas las entidades del Estado

El Estado garantiza la paridad de género a fin de promover la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza en las siguientes instituciones: Poder Ejecutivo y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, Organismos Institucionales Autónomos, Universidades, Sociedades de Beneficencia, Empresas Pertenecientes al Ámbito FONAFE, Empresas Excluidas del Ámbito FONAFE, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ÚNICA. De la implementación

Se dispone que las entidades públicas señaladas en el artículo 2° de la presente ley, implementarán progresivamente la paridad de género, en un periodo no mayor a tres (3) años de publicado el Reglamento.



JOSE ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. - Reglamentación

En un plazo no mayor a los noventa (90) días calendario, desde la publicación de la ley, el Poder Ejecutivo emitirá el Reglamento correspondiente.

SEGUNDA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

TERCERA. - Derogatoria

Se deroga o modifica, en su caso, las normas que se opongan a la presente ley.

Por tanto, mando se publique y cumpla.

Congreso de la República

José Alberto Arriola Tueros
Congresista

Chris Vergara M.

Wilson Soto Palacios

CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Jorge Luis Flores Ancochi

Jorge Luis Flores Ancochi Chris Vergara M.

Roberto P. López
Roberto P. López

Darwin Espinoza U.

Congreso de la República

Richy López Drená
Congresista
Acción Popular



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** de **enero** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N°1086/2021-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO.**



.....
HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

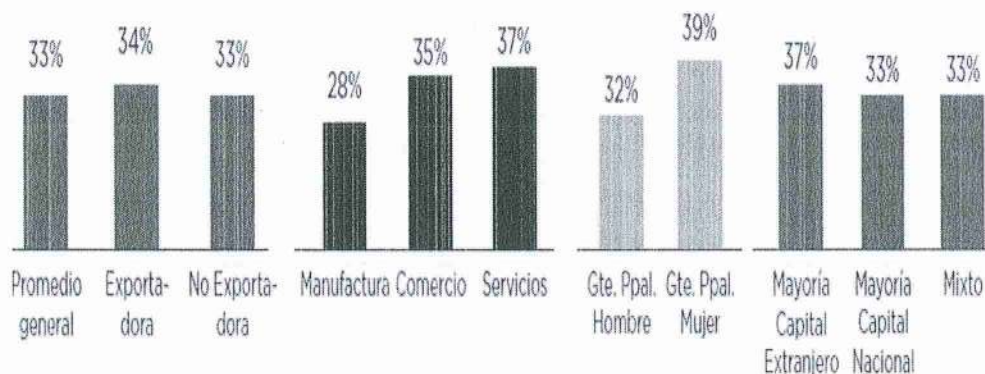
"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La desigualdad de género se manifiesta de forma transversal en todos los sectores de actividad económica, dando lugar a que las mujeres tengan condiciones menos favorables respecto a las oportunidades laborales en relación a los hombres. Se puede mencionar que la desigualdad se produce por factores como la segregación horizontal referidas al predominio femenino en determinados sectores económicos como salud, educación y atención al público; mientras que la segregación vertical se da por la menor presencia de mujeres en puestos de alta jerarquía. Asimismo, se tiene presente estereotipos sociales que consideran a las mujeres con menores aptitudes para determinados tipos de trabajo, relegándolas al trabajo del hogar, el cual no les permite contar con el suficiente tiempo para desempeñarse en el trabajo y tener una mejor capacitación.

El Banco Interamericano de Desarrollo publicó el documento "Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas Latinoamericanas y del Caribe"¹ (2021), menciona que en América Latina y el Caribe el empleo femenino en las empresas alcanza solo el 33%, siendo el sector servicios (37%) el que tiene una mayor proporción respecto al sector de manufactura (28%). Respecto a las empresas que tienen en los altos cargos a las mujeres, estas tienen mayor predisposición (39%) para contratar personal femenino, estimándose que las empresas gerenciadas por mujeres contratan en un 7% más que las gerenciadas por hombres (32%) y con respecto al accionariado las empresas con capital extranjero (37%) contratan más mujeres que las de capital nacional (33%)

**Porcentaje de mujeres empleadas en empresas exportadoras,
rubro, género del gerente principal y origen del capital accionario**



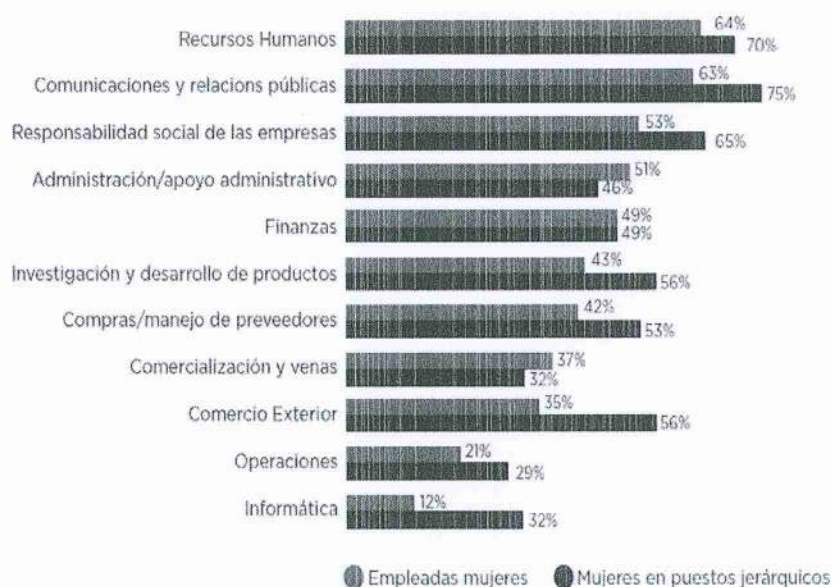
Fuente: Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 del BID – INTAL y BID INVESTMENT

¹ <https://publications.iadb.org/es/una-olimpiada-desigual-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-latinoamericanas-y-del-caribe>



El trabajo desarrollado por las mujeres en cuanto a la segregación vertical se concentra principalmente en las áreas consideradas blandas, referidas a las actividades que no requieren habilidades STEM (siglas en inglés que hacen referencia a: ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), en el caso de Recursos Humanos su porcentaje de participación alcanza el 64%, Comunicaciones y Relaciones Públicas 63% y Responsabilidad Social 53%. En las áreas calificadas como duras las mujeres tienen una menor participación como es el caso de Comercio Exterior, Operaciones e Informática que acoge menos del 35%. Con relación a la ocupación de cargos gerenciales en las áreas blandas estas ocupan más del 65%, caso contrario ocurre en las áreas duras donde tienen una menor participación.

**Porcentaje de mujeres empleadas y en puestos jerárquicos
en las distintas áreas de la empresa.**



Fuente: Encuesta sobre género en empresas de América Latina y el Caribe 2020 del BID – INTAL y BID INVESTMENT

Respecto a su participación en los cargos jerárquicos (segregación vertical) de acuerdo con los resultados de la encuesta realizada por el BID – INTAL y BID INVESTMENT, el 36% tienen cargos de bajo rango como junior, administrativo, supervisor entre otros, mientras que en los cargos altos su participación alcanza el 25%.

La disrupción de la tecnología digital se ha convertido vertiginosamente en el principal impulsor de la competitividad y transformación económica, dando lugar a nuevos modelos de negocios con una visión integradora y global; impactando a las empresas, sector público, academia y ciudadanos en general. En este contexto las empresas de América Latina y el Caribe que han implementado tecnología de avanzada



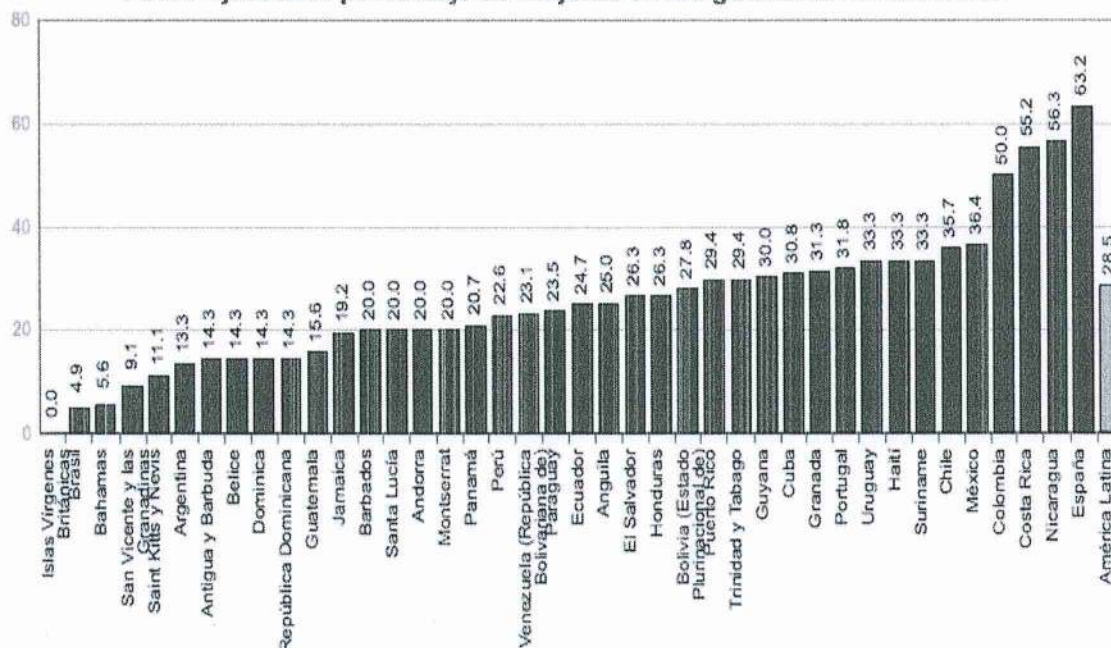
JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

(relacionadas a la cuarta revolución industrial: Inteligencia artificial, Internet de las cosas, Robótica, Análisis de datos, Impresión 3D, Servicios en la nube, Soluciones móviles, Ciberseguridad, Tecnologías inmersivas) en promedio cuentan con un 28% de personal especializado y de este porcentaje las mujeres representan solo un 35%, estimándose que este bajo porcentaje de participación podría deberse a la concepción de que este grupo laboral tendrían menos aptitudes para el manejo de tecnología.

En América Latina la participación de las mujeres en los gabinetes ministeriales, en promedio, alcanzó el 28.5%, destacando el crecimiento que mostró Colombia (+22.41%) alcanzando un gabinete paritario con un 50%. Es importante destacar que, al igual que sucede en el mundo, en América Latina las mujeres se encuentran concentradas en carteras ministeriales referidas al área social, con una participación mínima en las áreas políticas y económicas.

Poder Ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales



Fuente: Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe²

La pirámide de poder muestra que el 24.6% (3,179) de los cargos corresponden a autoridades mujeres, mientras que el 75.4% (9,726) a los hombres, mostrando su predominio.

² <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo/porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>

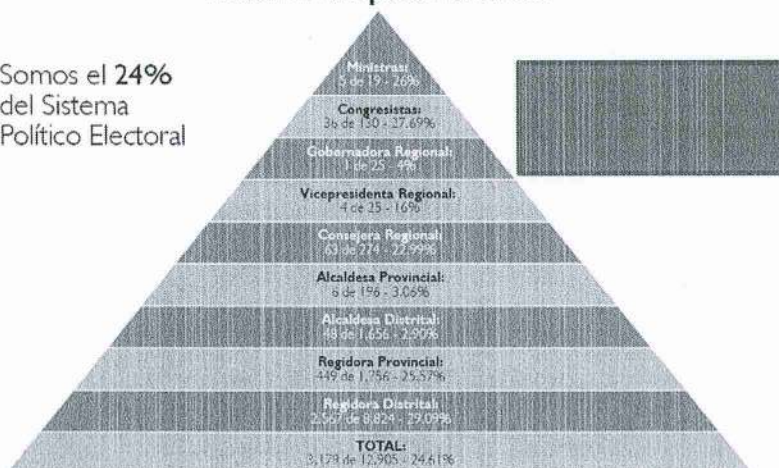


JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Pirámide del poder del Perú

Somos el 24%
del Sistema
Político Electoral

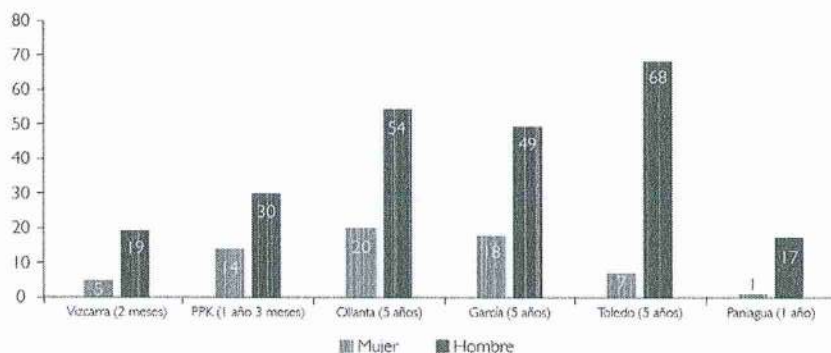


Fuente: Las mujeres y el poder, acoso político en el Perú³

Al 2018, en los cargos ministeriales se tiene cinco mujeres (26%) de un total de 19 ministros, respecto al Congreso las mujeres ocuparon 36 (28%) escaños de un total de 130, mientras que en los gobiernos regionales solo una mujer (4%) ocupó la presidencia de un total de 25 regiones. A nivel de alcaldes provinciales las mujeres ocuparon seis (3%) de un total de 196, mientras que a nivel distrital 449 (26%) fueron ocupadas por mujeres de un total de 1,756. Cabe destacar que, en la actualidad, solo se cuenta con la misma cantidad de 5 mujeres en el gabinete ministerial y 49 mujeres en el Parlamento Nacional.

Durante el periodo 2000 - 2018, los gabinetes presidenciales tuvieron 237 ministros, de los cuales 65 (27%) fueron mujeres. El Ministerio de la Mujer tuvo 18 ministras, Justicia cuatro, Relaciones Exteriores tres, Economía dos, mientras que el premierato estuvo presidido por tres mujeres.

GABINETES PRESIDENCIALES Perú, 200-2018



Fuente: Las mujeres y el poder, acoso político en el Perú

³ <http://www.coeeci.org.pe/wp-content/uploads/2018/08/mujeres-desarrollo-democracia-peru-coeeci-2018.pdf>



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En ese sentido, cabe destacar que, gracias a la Ley de Paridad y Alternancia, promulgada en el 2020, las mujeres ocupan actualmente 49 escaños en el Congreso de la República, lo que representa el 38% del total de Congresistas, notándose un crecimiento importante a diferencia de los últimos congresos.

Cuota de género en el Congreso de la República⁴ 1995 - 2021

Cuadro N°5 Aplicación de cuota de género en el Congreso de la República

Aplicación de la cuota de género	Elecciones Generales	Congresistas varones	%	Congresistas Mujeres	%	Total
No se aplica	1995 - 2000	107	88	13	12	120
Aplicación de cuota del 25%	2000 - 2001	94	78	26	22	120
Aplicación de cuota de 30%	2001 - 2006	98	82	22	18	120
	2006 - 2011	85	71	35	29	120
	2011 - 2016	102	88	28	22	130
	2016 - 2021	94	72	36 ⁴	28	130

Fuente: ONPE, 2016 y JNE, 2019.
Elaboración: Defensoría del Pueblo.

En cuanto al nivel educativo alcanzado por el grupo femenino que trabaja en el sector público, durante el 2014, el nivel superior no universitario fue del 35.9% contra 24.3% de los hombres y el nivel superior universitario alcanzó el 37.1% y los hombres 33.7%. Al 2019, el nivel superior universitario de las mujeres estuvo en el 38%, mientras que los hombres 30.4%. Considerando el nivel de maestría/doctorado, las mujeres, en el 2019, alcanzaron el 14.7% y los hombres el 11%, por lo que se puede concluir que en el sector público hay un predominio de las mujeres con educación superior.

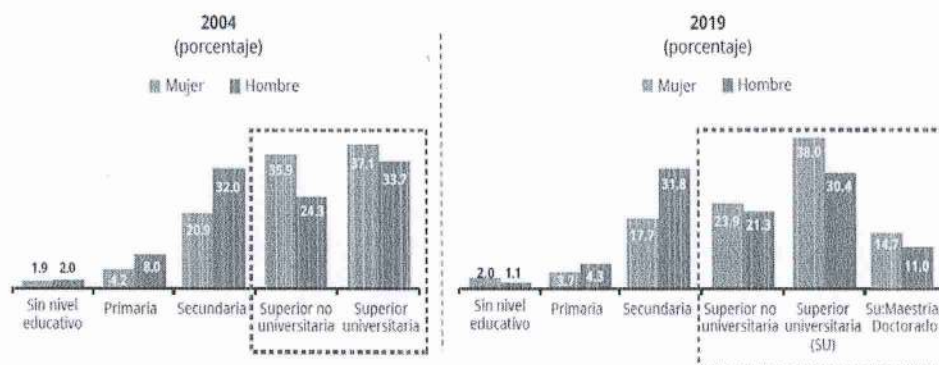
⁴ <https://elecciones.larepublica.pe/paridad-con-vigilancia-congreso-tendra-47-mujeres-en-proxima-gestion/>



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

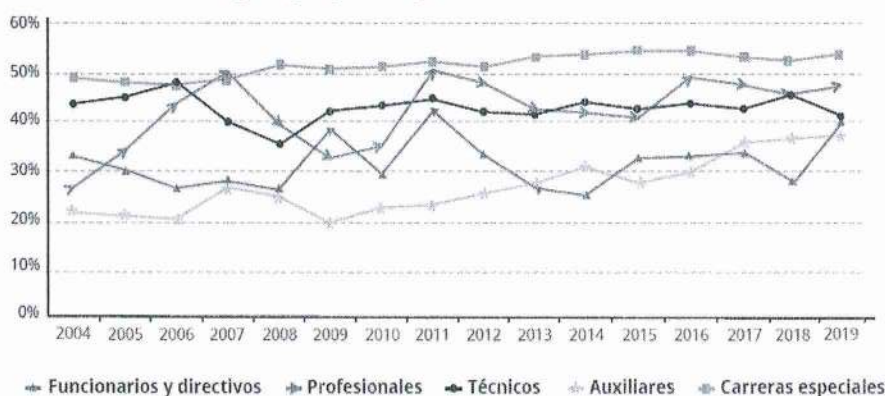
Nivel educativo de los servidores públicos, según sexo, 2004 y 2019



Fuente: INEI, ENAHO 2004 y 2019
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Respecto a la participación de las mujeres en cargos de nivel directivo, se puede apreciar que solo cuatro de cada diez funcionarios y directivos son mujeres. En cuanto al grupo de profesionales su participación alcanza el 48% mientras que en el grupo de auxiliares se encuentran en el orden de 36% y al nivel de técnicos se encuentran alrededor del 40%.

Participación de la mujer en el servicio civil, según grupo ocupacional, 2004 - 2019



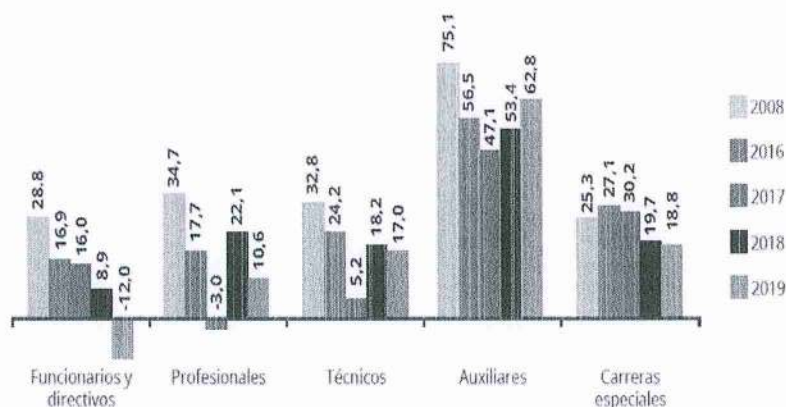
Fuente: INEI, ENAHO 2004 - 2019
Elaboración: SERVIR - GPGSC

La brecha salarial de género para el periodo 2008 – 2019 muestra una reducción en todos los grupos ocupacionales, alcanzando en el 2019 para el grupo de funcionarios y directivos una disminución de -12%, uno de los más altos descensos respecto al 2018, es decir, las mujeres están siendo remuneradas por encima de lo considerado para los hombres. Con relación al grupo ocupacional de profesionales la diferencia entre el sueldo de los hombres y mujeres alcanza el 11% para el año 2019. En el caso de los



técnicos la diferencia al 2019 es de 17%, mientras que en el grupo de auxiliares se tiene la mayor diferencia con 63%, habiéndose incrementado en 10% respecto al 2018 y finalmente en el grupo de carreras especiales la brecha salarial alcanzo el 19%.

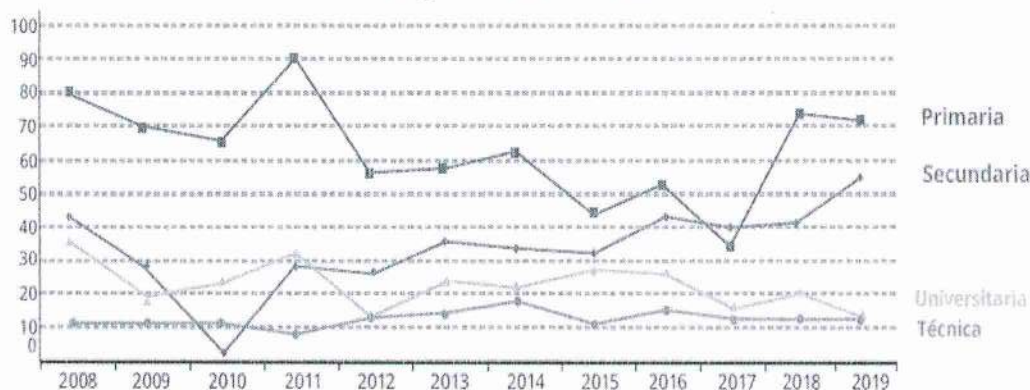
**Brecha salarial entre hombres y mujeres,
según grupo ocupacional**



Fuente: INEI, ENAHO 2008, 2016 - 2019
Elaboración: SERVIR - GPGSC

Según el nivel educativo alcanzado, las mayores brechas salariales se presentan en el nivel educativo de primaria con un promedio del 72%, seguido de educación secundaria con un 54%. A nivel de educación superior universitaria y no universitaria la diferencia en promedio alcanza el 14%, por lo que podemos concluir que al no contar las mujeres con facilidades de acceso para alcanzar niveles de educación superior se ven fuertemente afectadas en sus remuneraciones respecto a los hombres y en la medida que tengan niveles de educación superior las brechas salariales de genero disminuirán hasta alcanzar niveles similares al de los hombres.

**Brecha salarial entre hombres y mujeres,
según nivel educativo**



Fuente: INEI, ENAHO 2008 - 2019
Elaboración: SERVIR - GPGSC



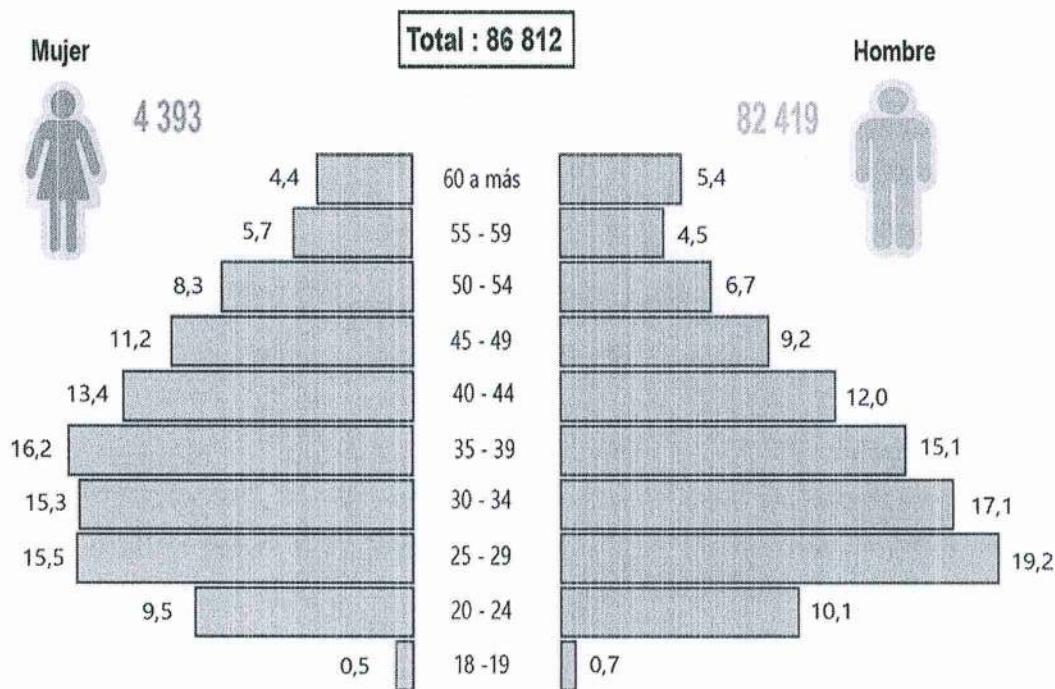
JOSE ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Asimismo, es importante señalar que, de acuerdo al estudio denominado "*¿Sancionar la corrupción funciona?: Efectos del castigo de la corrupción en los gobiernos subnacionales sobre la pobreza multidimensional*", preparado por Katherine Gutiérrez Abanto y Rocío Medina Polar (2019), Universidad del Pacífico – Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES), **mencionan que las funcionarias mujeres implicadas en casos de corrupción representan el 21.3%, mientras que los hombres 78.7%**. Sin embargo, al realizar la comparación en base a la proporción de funcionarios (as) corruptos, se determinó que los hombres muestran una proporción que es el doble con relación a las mujeres, pudiendo explicarse este punto en razón de que hay más hombres trabajando en la administración pública que mujeres.

A su vez, cabe destacar que, de acuerdo al INFORME ESTADÍSTICO (mayo 2021), elaborado por Instituto Nacional Penitenciario (INPE), la población penitenciaria asciende a 86,812 internos de los cuales 82,419 (95%) corresponde a varones con una concentración en el grupo de 25 – 29 años de edad; mientras que las mujeres con 4,393 (5%), tienen una mayor participación en el grupo 35 – 39 años de edad.

PIRÁMIDE DE LA POBLACIÓN PENITENCIARIA SEGÚN GÉNERO Y GRUPOS DE EDAD



Fuente: Unidades de Registro Penitenciario
Elaboración: INPE/Unidad de Estadística



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ley SERVIR

La Ley N° 30057, Ley del servicio civil estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Dicha Ley considera como servidor de confianza a las personas que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresa sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa.

En este contexto el funcionario público de libre designación y remoción, es aquel cuyo acceso al Servicio Civil se realiza por libre decisión del funcionario público que lo designa, basada en la confianza para realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa. Son funcionarios públicos de libre designación y remoción:

- 1) Ministros de Estado.
- 2) Viceministros.
- 3) Secretarios generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía.
- 4) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción.
- 5) Gerente General del Gobierno Regional.
- 6) Gerente Municipal

El número de servidores de confianza en ningún caso podrá ser mayor al cinco por ciento (5%) del total de puestos previstos por la entidad pública, con un mínimo de dos (2) y un máximo de cincuenta (50) servidores de confianza, correspondiendo al titular de la entidad pública la determinación de la ubicación de los servidores de confianza. Asimismo, sólo el veinte por ciento (20%) de los directivos públicos existentes en cada entidad pública puede ser ocupado por servidores de confianza, respetando el porcentaje del 5%.



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La Iniciativa Legislativa

Ante la situación presentada, podemos notar que existe una evidente desigualdad de derecho respecto al acceso a la participación de la mujer en la actividad laboral, a pesar de contar con los méritos suficientes para ocupar cualquier cargo que se le asigne; por lo que, en concordancia con lo establecido en la Ley N° 28983 "*Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*" cuyo lineamiento fundamental es promover, a través de normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género:

"Artículo 5.- De los lineamientos del Poder Legislativo

Para los efectos del cumplimiento de la presente Ley, serán lineamientos del Poder Legislativo los siguientes:

- a) *Aprobar normas que garanticen los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, a nivel laboral, económico, cultural, social, político y en cualquier otra esfera; acorde con los compromisos y tratados internacionales que incorporan la equidad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, asumidos y ratificados por el Estado peruano, debiendo derogar, modificar o dejar sin efecto las normas que producen discriminación.*
- b) *Fiscalizar la aplicación y cumplimiento de las normas y políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la equidad de género".*

En ese sentido, proponemos la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres, para ocupar cargos de confianza en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, Organismos Institucionales Autónomos, Universidades, Sociedades de Beneficencia, Empresas Pertenecientes al Ámbito FONAFE, Empresas Excluidas del Ámbito FONAFE, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Asimismo, dicha iniciativa, otorga un plazo no mayor a 3 años para implementar progresivamente la norma propuesta.

Es importante desarrollar una democracia paritaria que proponga un nuevo modelo de un estado que permita la inclusión de las mujeres en los principales cargos de todos los niveles jerárquicos que tienen que ver con la toma de decisiones tanto políticas, sociales como económicas, en igualdad de condiciones que los hombres. La escasa participación de las mujeres en las distintas áreas de toma de decisiones se convierte en una oportunidad para aprovechar el valioso capital humano y hacer realidad un cambio en nuestro sistema democrático paritario, donde las mujeres puedan contribuir de manera efectiva en temas que benefician a toda la sociedad.



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUFROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

El liderazgo de las mujeres en los principales cargos jerárquicos del Estado contribuirá a la generación de nuevos roles y al desarrollo del trabajo de manera distinta a lo que tradicionalmente se realiza, construyendo relaciones de igualdad libres de prejuicios, que reforzará el concepto de independencia que en la mayoría de los casos se encuentra atada a la subordinación.

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La iniciativa legislativa tiene los siguientes beneficios:

- ✓ Promueve la igualdad de género entre hombre y mujeres.
- ✓ Fortalecimiento de la democracia paritaria
- ✓ Mayor aprovechamiento de las capacidades del género femenino.
- ✓ Fortalecimiento del liderazgo de las mujeres en los cargos jerárquicos del Estado.
- ✓ Empoderamiento de la mujer que contribuye a la generación de nuevos roles.

Asimismo, la propuesta no irroga mayor gasto al Estado, por cuanto se estaría garantizando la participación igualitaria de la mujer para ocupar los cargos de confianza en las diferentes instituciones públicas.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley garantiza la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres, para ocupar cargos de confianza en las distintas entidades públicas del Estado, en sus tres niveles de gobierno: Poder Ejecutivo y Organismos Públicos, Poder Legislativo, Poder Judicial, Organismos Institucionales Autónomos, Universidades, Sociedades de Beneficencia, Empresas Pertenecientes al Ámbito FONAFE, Empresas Excluidas del Ámbito FONAFE, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. Asimismo, dicha iniciativa, otorga un plazo no mayor a 3 años para implementar progresivamente la norma propuesta.



JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUIROS
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

IV.VÍNCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente Iniciativa Legislativa, se encuentra enmarcada en la siguiente política de Estado del Acuerdo Nacional:

- **Segundo Objetivo: Equidad y Justicia Social**
Décimo Primera Política de Estado, denominada "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación".

Lima, 22 de diciembre de 2021