



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*

A : **CARLOS ALBERTO CAVAGNARO PIZARRO**
SECRETARIO GENERAL
SECRETARÍA GENERAL

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

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 N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR
b) Oficio N° D003362-2022-PCM-SC
c) Oficio N° 000173-2022-SERVIR-PE

Fecha Elaboración: Lima, 21 de abril de 2022

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la solicitud de 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".

Sobre el particular informo lo siguiente:

I. BASE LEGAL.-

- 1.1. Constitución Política del Perú.
- 1.2. Reglamento del Congreso de la República.
- 1.3. Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 1.4. Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM.

II. ANTECEDENTES. -

- 2.1. 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", corresponde a la iniciativa legislativa presentada por el Congresista José Alberto Arriola Tueros, del grupo parlamentario Acción Popular, en mérito a lo dispuesto en el artículo 107¹ de la Constitución Política del Perú.
- 2.2. A través del Oficio N° 1048-2021-2022/CDRGLMGE-CR de fecha 18 de enero del 2022, la Presidenta de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y

¹ **Artículo 107.-** El Presidente de la República y los Congresistas tienen derecho a iniciativa en la formación de leyes. También tienen el mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales y los colegios profesionales. Asimismo, lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley.

Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República, solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, a la Presidencia del Consejo de Ministros, la misma que se encuentra sustentada en el artículo 96 de la Constitución Política del Perú, modificado por el artículo 4 de la Ley N° 28484 y en el artículo 69² del Texto Único Ordenado del Reglamento del Congreso de la República, que faculta a los Congresistas de la República a formular pedidos de informes para el desarrollo de sus funciones.

- 2.3. Mediante el Oficio D003362-2022-PCM-SC de fecha 11 de abril de 2022, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, traslada al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el pedido de opinión respecto al Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, al encontrarse dentro del ámbito de su competencia, precisando que la opinión que para tal efecto emita, sea remitida directamente a la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República.
- 2.4. Con Oficio N° 000173-2022-SERVIR-PE del 01 de abril del 2022, la Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR remite a la Presidencia del Consejo de Ministros el Informe Técnico N° 0000421-2022-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, con la opinión técnica del referido Organismo sobre el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR.

III. ANÁLISIS.-

- 3.1. De conformidad con lo dispuesto en el literal g) del artículo 21 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprobado por Resolución Ministerial N° 156-2021-PCM, corresponde a la Oficina General de Asesoría Jurídica *"Emitir opinión jurídico – legal respecto de los proyectos de Ley y autógrafas que someta a su consideración la Alta Dirección"*.

Al amparo de dicho marco legal, se precisa lo siguiente:

Contenido de la propuesta normativa

- 3.2. El Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, consta de dos artículos, una disposición transitoria y tres disposiciones finales, conforme a lo siguiente:

(...)

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, Empresa Pertenecientes al Ámbito FONAFE, Empresas Excluidas del Ámbito FONAFE, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

² Solicitud de información a los ministros y la administración

Artículo 69.- Los pedidos son proposiciones mediante las cuales los Congresistas ejercen su derecho de pedir la información que consideren necesaria a los Ministros y otras autoridades y órganos de la administración, a efecto de lograr el esclarecimiento de hechos o tener elementos de juicio para tomar decisiones adecuadas en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, los pedidos escritos se pueden efectuar para hacer las sugerencias sobre la atención de los servicios públicos.



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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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.

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
(...)

Opinión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

3.3. Considerando la materia que pretende regular el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR, se cuenta con la opinión del SERVIR, a través de su Informe Técnico N° 000421-2022- SERVIR-GPGSC de fecha 24 de marzo del 2022, del cual transcribimos los fundamentos más importantes:

(...)

III Análisis de la propuesta normativa: Sobre el acceso al servicio Civil

3.1. Previamente al análisis, debemos señalar que el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 o carreras especiales), se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas; con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad CPE), para los cuales no se exige pasar por un concurso público.

3.2. Dicha exigencia legal del ingreso mediante concurso público de méritos ha sido establecida por mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público³ y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023⁴, norma legal que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

3.3 Cabe anotar, que el artículo 9 de la referida Ley Marco del Empleo Público sanciona con nulidad los actos administrativos que contravengan las normas de acceso al servicio civil, puesto que vulneran el interés general e impiden la existencia de una relación válida, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quienes los promuevan, ordenen o permitan.

³ "Artículo 5°.- Acceso al empleo público El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

⁴ "Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito."

3.4 En virtud a lo antes señalado, respecto a los cargos de confianza, la decisión de su incorporación es exclusiva por el funcionario facultado de la entidad, ... deben cumplir con el perfil del puesto, es decir con las competencias y requisitos que se requieren para el adecuado desempeño de un cargo en el sector público, asimismo es necesario tener en consideración que la persona que va ocupar el cargo no debe incurrir en impedimentos para el acceso a la función pública; los cuales se encuentran detallados en la Constitución Política del Perú (arts. 39, 39-A y 40), la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (art. 7), la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción (art. 7), el Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública y su modificatoria (art. 2), entre otros.

Sobre la aplicación de la paridad de género en los cargos de confianza

3.5 En principio, es preciso hacer mención como antecedente que mediante el Informe Técnico N° 002336-2021-SERVIR-GPGSC e Informe N° 000268-2021-SERVIR-GPGSC⁵, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil emitió opinión técnica sobre una iniciativa legislativa que aborda un tema similar a la presente, relacionada al Proyecto de Ley N° 108-2021-CR⁶, Ley que promueve la paridad en la designación del Gabinete Ministerial, en el cual se resalta las siguientes conclusiones:

" (...)

4.2 La designación de Ministros de Estado es una facultad del Presidente de la República que se encuentra delimitada por el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 124 de la Constitución Política del Perú. En efecto, la designación de los "funcionarios públicos de libre designación y remoción" tienen como sustento la confianza del funcionario que lo designa con la finalidad de realizar funciones de naturaleza política, normativa o administrativa.

4.3 En la Política Nacional de Igualdad de Género se ha planteado como Objetivo Prioritario (OP3): Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; siendo responsable del cumplimiento de los lineamientos contemplados en dicho Objetivo Prioritario, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por lo que, sugerimos se solicite la opinión respectiva a dicha entidad. (..)"

Ahora bien, de la revisión del Proyecto de Ley, así como de la fundamentación de su exposición de motivos, se desprende que la aplicación de la paridad de género es para los "cargos de confianza" con toma de decisiones y que sean designados por el titular de cada entidad pública, por lo que no contraviene lo indicado en los numerales 3.1 al 3.3 precedentes.

3.6 De otro lado, debe señalarse que la normativa vigente sobre gestión de recursos humanos si bien emplea en algunos casos el término "cargos de confianza", es pertinente describir las diferentes definiciones establecidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) relacionadas a dicho concepto.

3.7 La LMEP establece en el numeral 1 de su artículo 4 que "funcionario público" es el que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representa al Estado o a un sector de la población, desarrolla políticas del Estado y/o dirige organismos o entidades públicas; pudiendo ser: a) de elección popular directa y universal o confianza política originaria, b) de nombramiento y remoción regulados, o c) **de libre nombramiento y remoción**. Así, es

⁵ Remitido a la Secretaría de Coordinación de PCM mediante Oficio N° 000688-2021-SERVIR-PE

⁶ Conforme a la verificación de la página web del Congreso de la República se encuentra en Comisión.

posible advertir que la condición de funcionario público está reservada para aquellas personas que ocupan los puestos de mayor jerarquía en una entidad.

- 3.8 *Por su parte, el artículo 52 de la LSC, vigente desde el 5 de julio de 2013 y de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057), señala que los funcionarios públicos se clasifican en: a) de elección popular directa y universal, b) de designación o remoción regulada, o c) de libre designación y remoción. Como puede observarse, respecto a la clasificación de funcionarios públicos, la LSC es concordante con la LMEP. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el artículo 52 de la LSC establece un listado expreso de quiénes son considerados funcionarios públicos.*
- 3.9 *Es así, respecto al funcionario de libre designación y remoción, de acuerdo al literal c) del artículo 52 de la LSC señala: "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". Se consideran a los siguientes funcionarios: a) Ministros de Estado, b) Viceministros, c) Secretarios Generales de Ministerios y aquellos que por ley expresa tengan igual jerarquía, d) Titulares, adjuntos, presidentes y miembros de los órganos colegiados de libre designación y remoción, e) Gerente General del Gobierno Regional y f) Gerente Municipal.*
- 3.10 *En cuanto a los directivos, la LMEP señala en su artículo 4° que son Directivos superiores aquellos que desarrollan funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno; asimismo, indica que a este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades, y que solo una quinta parte del grupo puede ser designado o removido libremente por el titular de la entidad.*
- 3.11 *Por su parte, el artículo 58° de la LSC indica que los directivos públicos tienen funciones de organización, dirección o toma de decisiones sobre los recursos a su cargo, asimismo, el artículo 59° de la LSC precisa que el ingreso a un puesto directivo público se realiza por concurso público de méritos realizado por cada entidad, cumpliendo con el perfil del puesto respectivo. En el caso de los directivos que son servidores de confianza, aun cuando no se requiere concurso, deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.*
- 3.12 *Por otro lado, con relación, a los empleados de confianza, el numeral 2 del artículo 4 de la LMEP establece que es el que desempeña cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público y se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente.*
- 3.13 *Es así, de acuerdo al literal e) del artículo 3 de la LSC, se define que el servidor de confianza es aquel servidor civil 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. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.*
- 3.14 *Asimismo, el número de servidores de confianza en ningún caso es mayor al cinco por ciento (5%) del total de cargos o 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.*
- 3.15 *Por lo expuesto, considerando que de acuerdo a lo señalado en la exposición de motivos y en la fórmula legal del Proyecto de Ley, se desprende que se estaría refiriendo a los cargos de confianza que tendrían capacidad de toma de decisiones, designados por el titular de cada*

institución pública, ante ello, se recomienda que en la fórmula legal se delimite con claridad el alcance de su aplicación al referirse a "cargos de confianza", tomando en consideración las definiciones establecidas en la legislación que regula el empleo público previamente citada, especialmente la LSC, es decir, si el ámbito de aplicación esta dirigido a los directivos públicos de confianza, a los servidores de confianza en general, y/o a los funcionarios públicos de libre designación y remoción que no son titulares de entidades, aspecto que se debería aclarar en la fórmula legal para una mayor comprensión.

- 3.16 Asimismo, resulta importante que, en dicha iniciativa legislativa, cuyo objeto señala que se debe garantizar la paridad de género y promover la designación de mujeres en los cargos de confianza de los tres niveles de gobierno, se brinde garantía o seguridad de que la entidad cumplirá con lo señalado en el objeto de la fórmula legal. A razón de ello, de conformidad a lo establecido en el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República⁷, se recomienda para una mayor claridad y orden en la fórmula legal, se mencione en los artículos correspondientes, qué se exigiría a la entidad para verificar si efectivamente se garantizó la paridad de género en la designación, y de ser el caso, los supuestos de excepción, por los cuales no se lograría cumplir con lo señalado, siendo ello necesario como un punto de partida ante una futura reglamentación.

Sobre el acceso y participación de las mujeres

- 3.17 El Proyecto de Ley menciona como objeto garantizar la paridad de género, 50% hombres y 50% mujeres en el Estado, en los cargos de confianza. De la revisión de la exposición de motivos de la iniciativa legislativa se aprecia que en el sustento se citan resultados de estudios sobre la presencia de la mujer siendo entre estas, la efectuada por el Banco Interamericano de Desarrollo Público en el documento denominado: "Una Olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe", de la participación de la mujer del periodo del 2000- 2018 en los gabinetes ministeriales, de la participación de la mujer en el servicio civil según grupo ocupacional desde 2004 al 2019, entre otros.
- 3.18 Asimismo, la exposición de motivos cita como antecedente la Ley de Paridad y Alternancia promulgada en el 2020 (Ley N° 31030, Ley por la que se modifican normas de la legislación electoral para garantizar paridad y alternancia de género en las listas de candidatos), la cual modifica entre otros, el artículo 116° de la Ley N° 26859, Ley Orgánica de Elecciones, a fin de que las listas de candidatos al Congreso de la República y al Parlamento Andino, estén integradas por el cincuenta por ciento (50%) de mujeres o de hombres, ubicados intercaladamente.
- 3.19 Al respecto, si bien la exposición de motivos hace mención a la precitada Ley de Paridad y Alternancia promulgada en el 2020 (legislación electoral) y algunos estudios que no mencionan expresamente porcentajes de cuotas, sugerimos se pueda reforzar el sustento técnico que justifique el porcentaje de paridad de género propuesto para ocupar cargos de confianza en las distintas entidades públicas del Estado, en base a estudios adicionales o información sobre la regulación de cuotas de paridad de género en cargos de confianza o análogos, en la función pública.
- 3.20 Sin perjuicio de lo anterior, es pertinente señalar que mediante Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se establece en su artículo 4 el rol del Estado, siendo uno de ellos, adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre. Ante ello, el Decreto Supremo N° 008- 2019-MIMP aprobó la Política Nacional de Igualdad de Género, en adelante PNIG que establece los siguientes Objetivos Prioritarios:

⁷ Manual de Técnica Legislativa (<https://www.congreso.gob.pe/Docs/dgp/files/manual-tecnica-legislativa-3raedicion.pdf>)

"II. CONTENIDO DE LA LEY

a) Objeto de la ley El objeto de la ley informa sobre la materia legíslable o la materia que se regula (...)

b) Finalidad de la ley La finalidad es el propósito que se busca lograr con la aprobación de la ley. Debe, en lo posible, guardar correspondencia con uno o más derechos fundamentales de la persona.

- OP1. Reducir la violencia hacia las mujeres.
- OP2. Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres.
- OP3. Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones.
- OP4. Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres.
- OP5. Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres.
- OP6. Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población.

(...)

3.27 En virtud de lo expuesto, se puede evidenciar que los países evaluados establecen de forma general disposiciones sobre la participación equitativa o equilibrada en mujeres y varones en los cargos de responsabilidad y/o toma de decisiones en el poder público⁸. Asimismo, en tres países: España, Chile y Colombia, se establecen expresamente cuotas mínimas y/o máximas: siendo que tanto en España, como en Chile, países donde la participación de la mujer en el servicio público es mayoritaria, se ha establecido una cuota máxima del 60% y/o mínima del 40% para las personas del mismo sexo.

3.28 Asimismo, de acuerdo al estudio *Gobernanza Corporativa 2021* elaborado por la OCDE⁹, de 56 jurisdicciones analizadas, respecto a la conformación de los directorios de empresas del Estado, en cuatro países se aplican cuotas de género de 40% o superior, en 3 países cuotas entre 20 % y 35%, en 4 países se definen objetivos (voluntarios) de llegar a un 40% de participación, y en el resto de países no se regulan estos aspectos.

3.29 Por lo expuesto, si bien consideramos que la propuesta del Proyecto de Ley es una opción para garantizar la paridad de género en el acceso a la función pública en cargos por confianza, sugerimos evaluar también como una alternativa, la cuota mínima de 40% de mujeres en los cargos designados por confianza, similar a las cuotas establecidas para ciertos cargos con responsabilidad en el Estado en las legislaciones de Chile y España -países en los que la participación de la mujer en el sector público es mayoritaria-, y similar a cuotas definidas en otros países analizados en el citado estudio de la OCDE¹⁰.

3.30 Sin perjuicio de lo expuesto, como se indicó anteriormente la Política Nacional de Igualdad de Género se ha planteado como Objetivo Prioritario (OP3): Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; siendo responsable del cumplimiento de los lineamientos contemplados en dicho Objetivo Prioritario, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por lo que, sugerimos se solicite la opinión respectiva a dicha entidad.

Otras consideraciones

3.31 Finalmente, observamos que en el artículo 2 (De la paridad de género en todas las entidades del Estado) se especifica las instituciones públicas que comprende la paridad de género en los cargos de confianza, se señala, entre estas, a las Sociedades de Beneficencia. Sobre ello, es pertinente señalar que de acuerdo al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1411¹¹, se aprecia

⁸ Cabe notar que en la legislación comparada no se menciona expresamente "cargos de confianza".

⁹ Recuperado en: <https://www.oecd.org/corporate/OECD-Corporate-Governance-Factbook.pdf>

¹⁰ Para los directorios de las empresas públicas

¹¹ Decreto Legislativo N° 1411, Decreto Legislativo que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia.

Artículo 4.- Funcionamiento

"(...) Las Sociedades de Beneficencia, no se constituyen como entidades públicas, se rigen por lo establecido en la presente norma y para su adecuado control, por las normas de los sistemas administrativos de defensa judicial del Estado y control; así como por las normas que regulan los



que, si bien las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, lo cierto es que la propia norma establece que estas no se constituyen como entidades públicas.

IV Conclusiones

Con relación con 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, se concluye que:

- 4.1 El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral (Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 o carreras especiales), se realiza necesariamente por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas; con excepción de los puestos de confianza, conforme a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal- CAP, Manual de Organización y Funciones - MOF o Cuadro de Puestos de la entidad CPE), para los cuales no se exige pasar por un concurso público.
- 4.2 De la revisión del Proyecto de Ley, así como de la fundamentación de su exposición de motivos, se desprende que la aplicación de la paridad de género es para los "cargos de confianza" con toma de decisiones y que sean designados por el titular de cada entidad pública, por lo que no contraviene lo indicado en el párrafo precedente.
- 4.3 Tomando en consideración las definiciones establecidas en la legislación que regula el empleo público, en particular la LSC, se recomienda que se delimite con claridad el alcance de la aplicación en la fórmula legal del Proyecto de Ley, es decir, si la norma sería aplicable a los directivos públicos de confianza, a los servidores de confianza en general, o a los funcionarios públicos de libre designación y remoción que no son titulares de entidades.
- 4.4 Resulta importante que, en dicha iniciativa legislativa, cuyo objeto señala que se debe garantizar la paridad de género y promover la designación de mujeres en los cargos de confianza de los tres niveles de gobierno, se brinde garantía o seguridad de que la entidad cumplirá con lo señalado en el objeto de la fórmula legal. A razón de ello, de conformidad a lo establecido en el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, se recomienda para una mayor claridad y orden en la fórmula legal, se mencione en los artículos correspondientes, qué se exigiría a la entidad para verificar si efectivamente se garantizó la paridad de género en la designación, y de ser el caso, los supuestos de excepción, por los cuales no se lograría cumplir con lo señalado, siendo ello necesario como un punto de partida ante una futura reglamentación.
- 4.5 Si bien la exposición de motivos del Proyecto de Ley cita la Ley de Paridad y Alternancia promulgada en el 2020 (legislación electoral) y algunos estudios que no mencionan expresamente porcentajes de cuotas, sugerimos se pueda reforzar el sustento técnico que justifique el porcentaje de paridad de género propuesto para ocupar cargos de confianza en las distintas entidades públicas del Estado, en base a estudios adicionales o información sobre la regulación de cuotas de paridad de género en cargos de confianza o análogos, en la función pública.
- 4.6 Sugerimos evaluar como una alternativa, la cuota mínima de 40% de mujeres en los cargos designados por confianza, similar a las cuotas establecidas para ciertos cargos con responsabilidad en el Estado en las legislaciones de Chile y España -países en los que la participación de la mujer en el sector público es mayoritaria-, y similar a cuotas definidas en otros países analizados en el estudio de la OCDE citado en el presente informe.

bienes estatales en lo que respecta a la disposición de bienes inmuebles de las Sociedades de Beneficencia; y de manera subsidiaria por las normas del Código Civil y la Ley General de Sociedades. (...)"

4.7 En la Política Nacional de Igualdad de Género se ha planteado como Objetivo Prioritario (OP3): Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones; siendo responsable del cumplimiento de los lineamientos contemplados en dicho Objetivo Prioritario, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, por lo que, sugerimos se solicite la opinión respectiva a dicha entidad.

4.8 Se observa que en el artículo 2 (De la paridad de género en todas las entidades del Estado) se especifica las instituciones públicas que comprende la paridad de género en los cargos de confianza, se señala, entre estas, a las Sociedades de Beneficencia, es preciso señalar que de acuerdo al artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1411, se aprecia que, si bien las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, lo cierto es que la propia norma establece que estas no se constituyen como entidades públicas, se sugiere evaluar su exclusión de dicho articulado.

(,,,,)

Opinión de la Oficina General de Asesoría Jurídica

Base legal sobre la materia regulada por el Proyecto de Ley

3.4. El proyecto normativo se sustenta y enmarca en la siguiente normatividad referida al derecho de igualdad ante la ley, y de oportunidades sin discriminación.

Constitución Política

Artículo 2. Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

(...)

Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

(...)

Declaración Universal de Derechos Humanos

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)

Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público

Artículo 15. Enumeración de derechos

El empleado público, sin excluir otros que le otorgan la Constitución y las leyes, tiene derecho a:

a) Igualdad de oportunidades.

(...)

Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 8. Proceso de selección

El proceso de selección es el mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias. Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.

Ley 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres

Artículo 3. De los principios de la Ley

(...)

3.2. *El Estado impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios:*

a) *El reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual o social.*

(...)

- 3.5. Considerando lo expuesto, la fórmula legal en evaluación se enmarca dentro de la normatividad antes señalada, sin embargo, debe tenerse en consideración que según lo concluido por SERVIR en su Informe Técnico N° 000421-2022-SERVIR-GPGSC, dicho organismo técnico especializado ha formulado recomendaciones sobre la iniciativa legal.
- 3.6. Finalmente, se precisa que el Proyecto de Ley N° 1086/2021-CR contiene materias que se encuentran dentro del ámbito de competencias del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, establecidas en el Decreto Legislativo N° 1098, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables¹²; motivo por el cual mediante el Oficio N° D003362-2022-PCM-SC, la Secretaría de Coordinación traslada al referido Ministerio 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 la opinión que para tal efecto emita, sea remitida directamente a la referida Comisión Congresal.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 4.1 En atención a lo expuesto y de acuerdo con lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, esta Oficina General de Asesoría Jurídica, considera que el Proyecto de Ley 1086//2021-CR, "Ley que garantiza la paridad de género, en los cargos de confianza, de los tres niveles de gobierno", resultaría **VIABLE**, debiendo tenerse en cuenta las recomendaciones formuladas por SERVIR en su Informe Técnico N° 000421-2022-SERVIR-GPGSC; sin perjuicio de la opinión que emita el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el marco de sus competencias.
- 4.2 Asimismo, el Proyecto de Ley contiene materias que se encuentran dentro del ámbito de competencia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, razón por la cual mediante el

¹² **ARTÍCULO 5** **Ámbito de competencia**

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables tiene el siguiente ámbito de competencia:

- a. Promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en las instituciones, públicas y privadas, políticas, planes, programas y proyectos del Estado.
- b. Protección de los derechos de las mujeres.
- c. Promoción de los derechos de las mujeres con especial énfasis en:
 - Fortalecimiento de la ciudadanía y autonomía de las mujeres, con independencia de su edad, etnia y condición.
 - Igualdad de oportunidades para las mujeres.
 - Promoción de la ampliación de la participación de las mujeres en el ámbito público.
- d. Prevención, protección y atención de la violencia contra la mujer y la familia, promoviendo la recuperación de las personas afectadas.
- e. Promoción y protección de poblaciones vulnerables.



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*

Oficio N° D003362-2022-PCM-SC, la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros trasladó a dicho Ministerio 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 la opinión que se emita sea remitida directamente a la referida Comisión Congresal.

- 4.3 Se recomienda remitir el presente informe y el Informe Técnico N° 000421-2022-SERVIR-GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado del Congreso de la República.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

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

cc.: