



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



El enfoque de género y su importancia en programas de empoderamiento económico

Dirección General de Transversalización del
Enfoque de Género

23 de agosto 2022



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Objetivo

Dar a conocer sobre la importancia de incorporar el enfoque de género en los programas de empoderamiento económico dirigidos a las mujeres.

Contenidos:

- Discriminación estructural contra las mujeres, causas y efectos.
- El enfoque de género y su importancia en los programas de empoderamiento económico.
- La Política Nacional de Igualdad de Género y otras normativas que promueven la participación de las mujeres en los programas de empoderamiento económico.

Discriminación estructural contra las mujeres

Es el **problema público** que aborda la Política Nacional de Igualdad de Género. El modelo de discriminación estructural contra las mujeres parte del reconocimiento de la existencia y operación de un sistema de género vigente en la sociedad peruana, que estructura la vida y el accionar de mujeres y hombres; tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios reforzando la asignación desigual de roles.

Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.



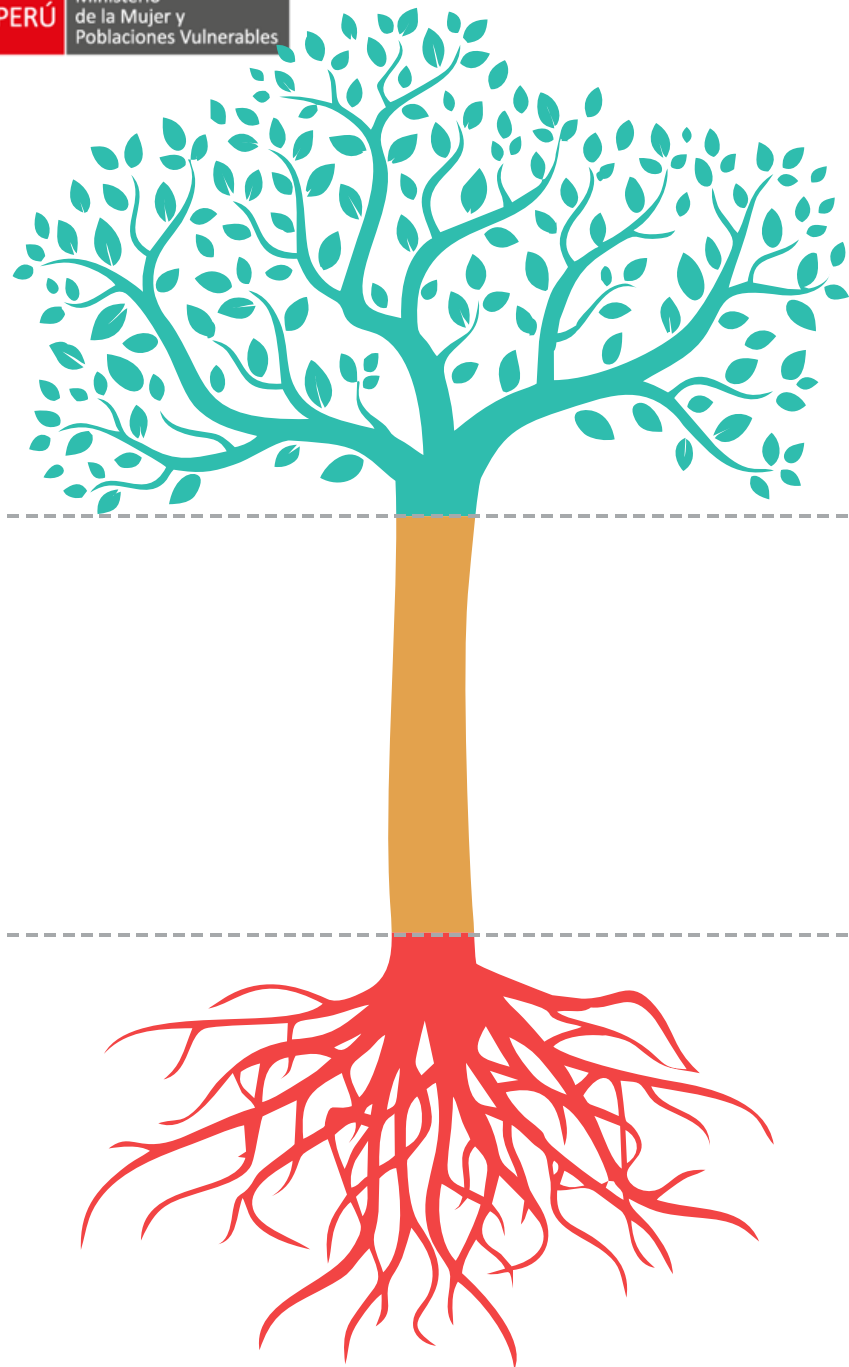


PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Causas de la discriminación estructural



Normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad y subordinación de las mujeres.



Asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres)



Patrones socio culturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino (Estereotipos de género)



Estereotipos de género



Estereotipos de género

Encuesta Nacional Sobre
Relaciones sociales ENARES
2019



El 52.7% de personas entrevistadas están de acuerdo con la afirmación “La mujer debe cumplir primero con su rol de madre, esposa o ama de casa, y después realizar sus propios sueños”



El 31.1% de personas entrevistadas están de acuerdo con la afirmación “Una mujer que se viste provocativamente y con ropa reveladora está buscando que la acosen sexualmente”.



El 18.6% de personas entrevistadas están de acuerdo con la afirmación “El varón cela a su esposa o pareja porque así le demuestra que la ama”



El 26% de personas entrevistadas están de acuerdo con la afirmación “La mujer siempre debe estar dispuesta a tener relaciones sexuales cuando su esposo o pareja lo desea”

Roles de género

Mujeres



Rol reproductivo



Rol productivo

Rol comunitario



Hombres



Rol productivo



Rol comunitario



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Efectos de la discriminación estructural

Situación de las mujeres en el ámbito laboral



75,0% 54,0%

La tasa de participación en la actividad económica a nivel nacional es mayor en los hombres que en las mujeres (INEI, 2021)



S/.1 568,2 S/.1 239,3

Las mujeres ganan en promedio 21,0% menos que sus pares masculinos (INEI, 2021)



19,7% 36%

Al año 2020, el 36% de las mujeres de 14 a más años de edad no tienen ingresos propios (INEI, 2021)



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Siempre
con el pueblo

Participación actividades agropecuarias

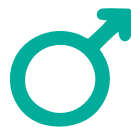


10,4%



6,4%

Tasa de personas que gestionaron créditos (Censo Anual Agropecuario 2012).



90,6%



89,5%

Porcentaje de personas que accedieron a un créditos (Censo Anual Agropecuario 2012).



1,8



2,8

Tasa de productoras/es agropecuarios que poseen tierras agrícolas (Censo Anual Agropecuario 2012).

Violencia de género



13.0%



87,0%

De los casos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar a nivel nacional, el 87% corresponde a mujeres (MIMP Enero-Marzo 2022.)



Al 2020, 137 víctimas de feminicidios (INEI-2021)



Durante el aislamiento social del Covid – 19, las mujeres continúan destinando mayor tiempo a las tareas de la casa y de cuidado.

Trabajo doméstico no remunerado



3.6 h



4.1 h

En el contexto Covid-19, las mujeres incrementaron su labor en las tareas del hogar.
(Bus Express – 2020 e IPSOS)
https://observatorioviolencia.pe/wp-content/uploads/2020/07/Encuesta_sobre_percepciones_y_actitudes_COVID-19.pdf



15h + 54m



39h + 28m

El promedio de horas dedicada al trabajo doméstico no remunerado de la mujer es superior al hombre
(INEI, 2010)

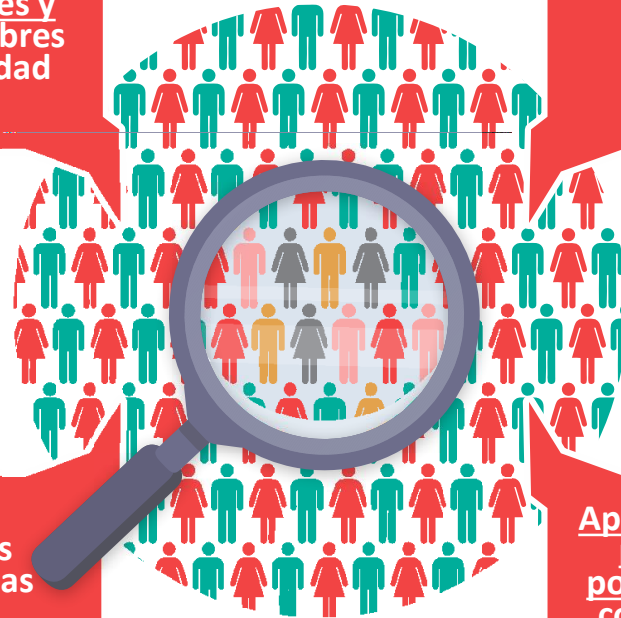
Enfoque de Género

Permiten identificar roles y tareas que realizan hombres y mujeres en una sociedad

Identificar asimetrías, relaciones de poder e inequidades

Conocer y explicar las causas que producen las desigualdades

Aporta elementos centrales para la formulación de políticas, normas, etc. Que contribuyan a superar las desigualdades identificadas



Se cruza con otras variables de exclusión y desigualdades por múltiples situaciones de opresión basadas en el género, la edad, la identidad, la clase social, discapacidad, situación migratoria, orientación sexual, pertenencia a un grupo étnico racial y otras situaciones de vulnerabilidad que colocan a las mujeres y hombres en desventaja.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Algunas preguntas que los programas/proyectos deben de considerar en la etapa de diseño

- ¿Cuál es el rol que se espera de las mujeres y de los hombres en cada etapa del ciclo productivo del sector?

- ¿En qué actividades del sector se concentran los hombres y en cuales las mujeres?

- ¿Cuál es el rol de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones?

- ¿Qué obstáculos enfrentan las mujeres para realizar sus tareas productivas?

- ¿Cuál es la situación de hombres y mujeres respecto de la propiedad de los medios de producción como por ejemplo de la tierra, en el caso de un proyecto agrícola?

- ¿Existen impedimentos legales, económicos sociales o culturales a la participación de la mujer en el proyecto?



Roles percibidos por las mujeres y hombres de Ucayali y Madre de Dios

Plan de acción en género y cambio climático (MINAM – MIMP)

Hombres



- A cargo de proveer alimentos provenientes de la chacra, la caza, la recolecta y la pesca en lugares alejados del hogar.
- Responsables del abastecimiento de los materiales para la construcción de viviendas, muebles, canoas o herramientas.
- Sus actividades productivas están orientadas no solo a abastecer el consumo familiar sino, también al mercado local con lo que obtienen dinero para comprar en la ciudad productos manufacturados que la familia requiere.
- A cargo, principalmente de las tareas comerciales de representación y dirigencia ante la comunidad e instituciones externas
- Son los que migran eventualmente en busca de trabajo a otros lugares de la Amazonía o a la capital.

Mujeres



- A cargo del abastecimiento del hogar: agua, combustible para cocinar y alimentos provenientes de huertos cercanos a la unidad familiar.
- Responsables de preparar y administrar la alimentación diaria, así como de la prevención y el cuidado de la salud de los miembros de su familia.
- A cargo de la producción de artesanías como textiles, cestería cerámica o adornos para la familia o la venta.
- No es visible su participación en los procesos comunitarios de planificación y toma de decisiones o en viajes con sus esposos para hacer compras o ventas en la ciudad.
- Cuando los hombres emigran a la ciudad, las mujeres asumen muchos de los roles y responsabilidades asignados tradicionalmente a los hombres.

Pautas generales para incorporar el enfoque de género en proyectos productivos



Considerar mecanismos que ayuden a las mujeres a acceder a **niveles de decisión**.

Acceso a recursos: Un acceso igualitario a los recursos productivos es una condición necesaria para reducir las brechas entre hombres y mujeres.



Información y difusión: Visibilizar a las mujeres en el mercado laboral y a mejorar su inserción en la actividad económica.



Acceso al empleo: Apoyar la igualdad de oportunidades y la equitativa remuneración entre hombres y mujeres en los sectores formal e informal, promoviendo el principio de igual remuneración a igual trabajo; eliminación de las segregaciones en las ocupaciones según género; Incorporar en todos los proyectos productivos componentes que disminuyan la carga de trabajo de las mujeres en el hogar, a través de servicios de apoyo financiados por los proyectos (guarderías, por ejemplo).



Reducir los estereotipos de género: promover la igualdad de género y la superación de estereotipos basados en los papeles que desempeñan las mujeres y los hombres en la sociedad.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Importancia de incorporar el enfoque de género en los Programas de empoderamiento económico



Promueve relaciones igualitarias, libre de violencia sin discriminación, identificando y erradicando los estereotipos de género.



Implementa estrategias que permitan a las mujeres organizarse para la toma de decisiones y acceso a los mercados.



Incentiva el acceso y control de los recursos de manera igualitaria: créditos, acceso a la tierra y derecho de propiedad.



Promueve la capacitación laboral con énfasis en ocupaciones no tradicionales.



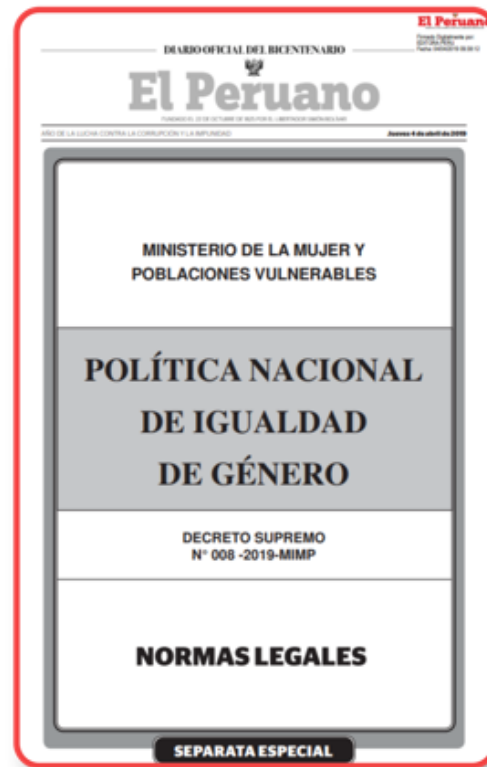
Promueve el equilibrio de poder identificando obstáculos que limitan su plena participación.

Política Nacional de Igualdad de Género

Aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema central en el país.



OP4: Garantizar el ejercicio de sus derechos económicos y sociales, como acceder a la propiedad de la tierra, al crédito, a los servicios de agua y desagüe, a la tecnología, recibir salarios justos por el trabajo que realizan, entre otros.



Objetivos prioritarios

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

Avances normativos para la incorporación del enfoque de género

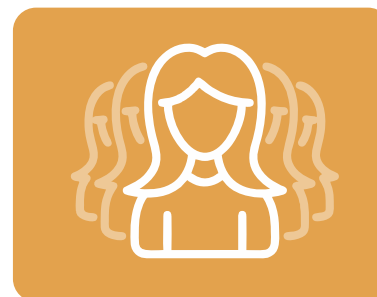
Decreto Supremo que
aprueba la Estrategia
Nacional Mujer
Emprendedora Decreto
supremo nº 012-2022-MiMP



Resolución Ministerial N°
196-2021-MiMP, Aprueba
los “Lineamientos técnicos
para promover la autonomía
económica de las mujeres
en su diversidad”



Ley N° 311553, que
promueve la inserción
laboral
de las mujeres víctimas
de toda forma de violencia
en los programas que
ejecutan las entidades de
Administración Pública y
su reglamento



Ley N.º 31168 Ley que
promueve el
empoderamiento de las
mujeres rurales e
indígenas





PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables



Gracias

INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD

ASP-IWA 34:2021

Emprendimiento femenino.

Definiciones clave y criterios generales



gob.pe/inacal/



Fiorella
Leon

Dirección de Normalización





INACAL

INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD

Somos el ente ejecutor y máxima autoridad normativa que conduce el Sistema Nacional de la Calidad en el país. (Adscrito al Ministerio de la Producción)

Nuestra finalidad es promover y asegurar el cumplimiento de la Política Nacional para la Calidad con miras a:



**EL DESARROLLO Y LA
COMPETITIVIDAD
DE LAS ACTIVIDADES
ECONÓMICAS.**



**LA PROTECCIÓN DEL
CONSUMIDOR.**

INACAL SOBRE 4 EJES

NORMALIZACIÓN

Aprueba las Normas Técnicas Peruanas, no son reglamentos y son voluntarias.

ESTANDARIZA los procesos productivos, con el objetivo de incrementar la calidad y seguridad de productos y servicios.

Contribuye a la competitividad, intensifica la competencia e incrementa las exportaciones.



ACREDITACIÓN

Evalúa la competencia técnica de los organismos de evaluación de la conformidad para dar garantía de un servicio confiable y reconocido nacional e internacionalmente.

Apoyamos el desarrollo de productos y servicios competitivos en el ámbito nacional e internacional, garantizando seguridad y cumplimiento de estándares de calidad.



METROLOGÍA

Garantiza la trazabilidad internacional de las mediciones.

Presta servicios de calibración de equipos e instrumentos de medición a los laboratorios de calibración y a la industria.

Custodia los patrones nacionales para asegurar la uniformidad de las mediciones en el país.



DESARROLLO ESTRATÉGICO DE LA CALIDAD

Promueve una adecuada gestión e implementación de la Política Nacional para la Calidad y el desarrollo de la Cultura de la Calidad.

Investiga e identifica la demanda y oportunidades de desarrollo de la infraestructura de la calidad, identifica de brechas en materia de calidad y el desarrollo de estrategias de intervención.



01

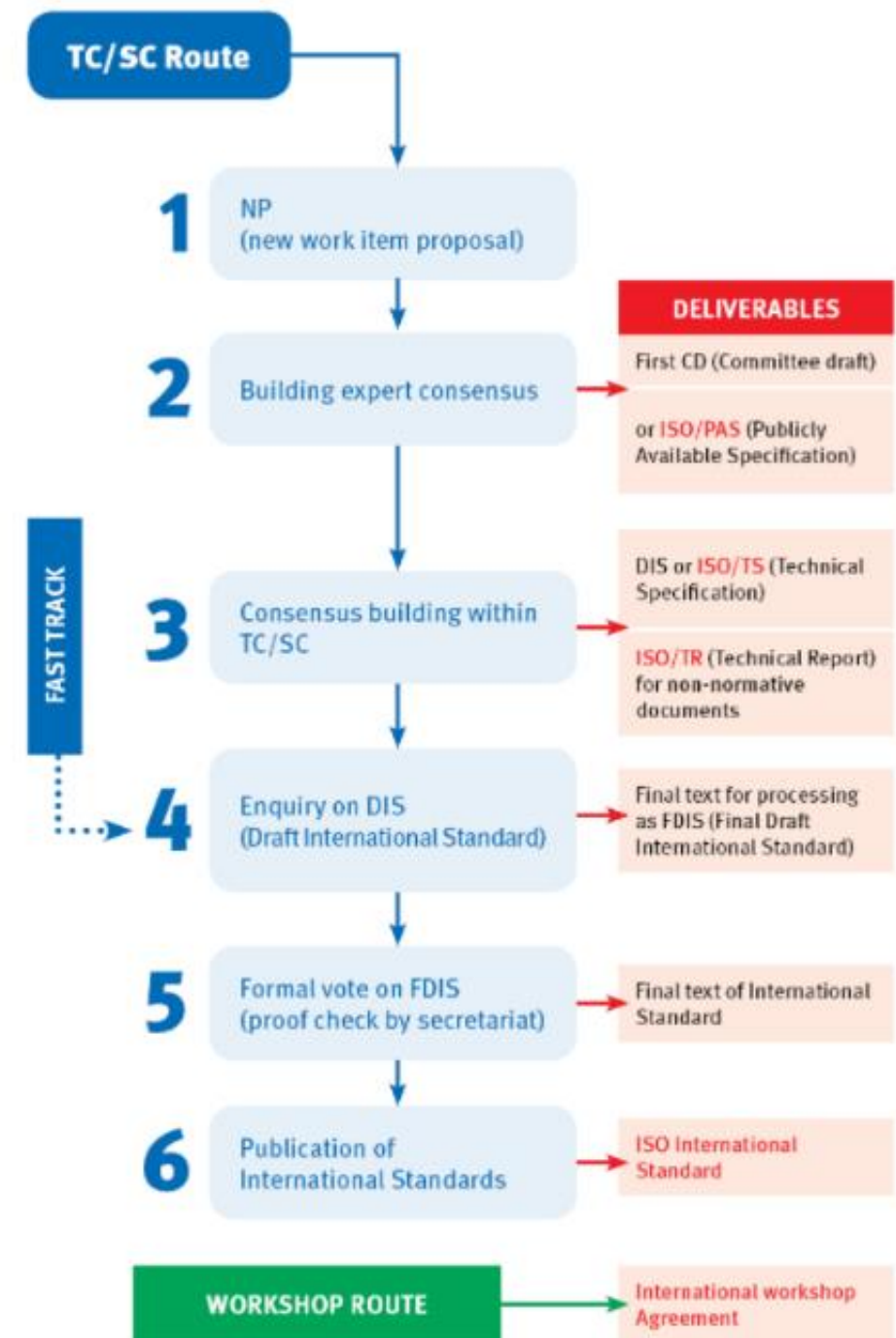
SOBRE EL ASP-IWA 34:2021

¿QUÉ ES UN ASP-IWA?

El Acuerdo Sectorial Peruano (ASP) es la adopción nacional de un Acuerdo de Taller Internacional.

Es un documento **desarrollado fuera del sistema normal de comités de ISO** para permitir que los actores del mercado negocien en un entorno de “taller abierto”. Los Acuerdos de Talleres Internacionales suelen contar con el apoyo administrativo de un organismo miembro.

El acuerdo publicado incluye una indicación de las **organizaciones participantes involucradas en su desarrollo**. Un Acuerdo de Taller Internacional tiene una vida útil máxima de seis años, después de lo cual se puede transformar en otro entregable ISO o se da de baja automáticamente.

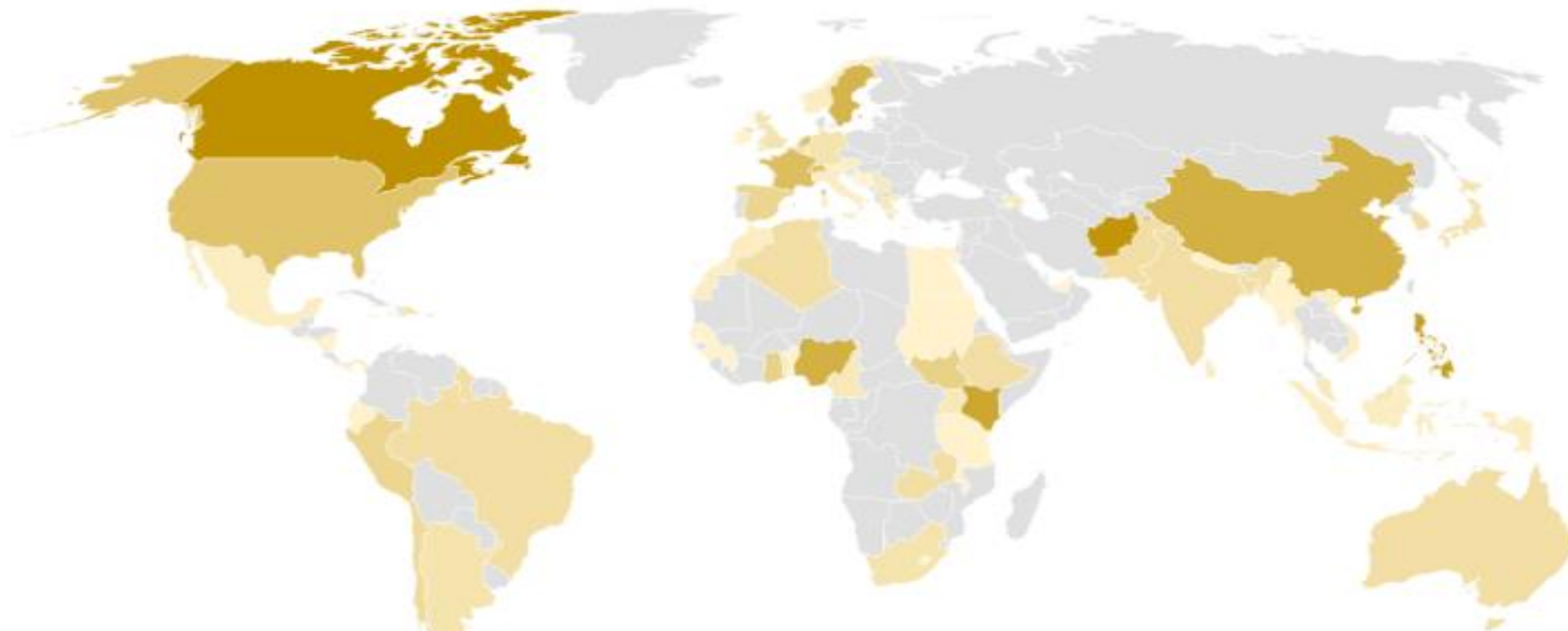


ACTORES CLAVE

- ❑ Iniciativa SheTrade del Centro Internacional de Comercio, agencia conjunta de las Naciones Unidas y la Organización Mundial del Comercio
- ❑ Instituto Sueco de Normalización
- ❑ Organización Internacional de Normalización



PARTICIPACIÓN DE EXPERTOS

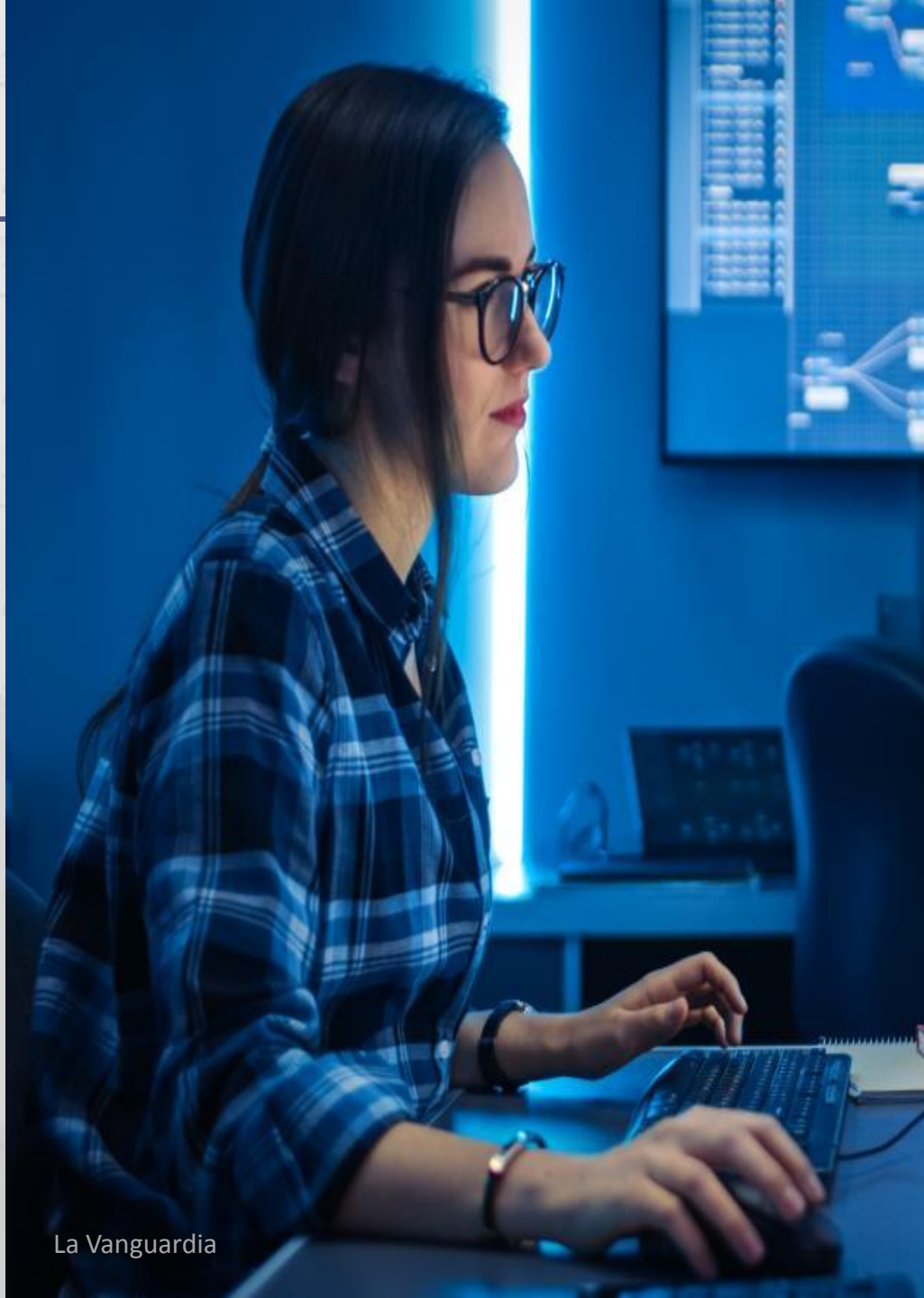


361 expertos de 77 países se registraron para participar del proceso

Los expertos estuvieron informados de todo el proceso y con la oportunidad de opinar e interactuar en cualquiera de las etapas

PROCESO 100% VIRTUAL

- Plan inicial para talleres informativos presenciales durante el primer trimestre del 2020 fue cancelado debido a COVID-19.
- Nueva invitación circulada en julio de 2020.
- Nota técnica elaborada proporcionando antecedentes.
- 16 consultas informales con las partes interesadas de agosto/septiembre.
- Material, incluyendo el primer borrador circulado.
- **Primer taller 14 - 16 de octubre de 2020.**
- Actualización del borrador por parte del ITC y el SIS con base a lo intercambiado en el taller.
- Comentarios de los participantes.
- **Segundo taller 14 - 16 de diciembre de 2020.**
- IWA fue publicado el 8 de marzo de 2021.



Emprendimiento femenino. Definiciones clave y criterios generales

Women's entrepreneurship. Key definitions and general criteria

(EQV. IWA 34:2021 Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria)

2021-09-28
1ª Edición

	página
ÍNDICE	ii
PRÓLOGO	iii
PRÓLOGO (ISO)	iv
PRÓLOGO DE LA VERSIÓN EN ESPAÑOL	vi
INTRODUCCIÓN	vii
1 Objeto y campo de aplicación	1
2 Referencias normativas	1
3 Términos y definiciones	2
4 Requisitos generales	7
5 Criterios para la determinación	7
5.1 Generalidades	7
5.2 Propiedad	7
5.2.1 Determinación de la propiedad	7
5.2.2 Criterios de propiedad para empresas propiedad de mujeres	8
5.2.3 Criterios de propiedad para empresas dirigidas por mujeres	9
5.2.4 Criterios de propiedad para cooperativas dirigidas por mujeres	10
5.3 Gestión	11
5.3.1 Criterios	11
5.3.2 Autoridad operativa	12
5.4 Control	12
5.5 Independencia	13
5.5.1 Generalidades	13
5.5.2 Criterios de independencia para empresas propiedad de mujeres	14
5.5.3 Criterios de independencia para empresas dirigidas por mujeres	14
5.5.4 Criterios de independencia para cooperativas dirigidas por mujeres	15
5.6 Dilución por inversiones	16
ANEXO A (INFORMATIVO) Colaboradores del taller de trabajo	17
BIBLIOGRAFÍA	24

02

NECESIDAD



CONTEXTO MUNDIAL

- ❑ Diferentes definiciones
- ❑ Múltiples definiciones dentro de un mismo país
- ❑ Múltiples terminologías
- ❑ Sin definición



NECESIDAD DEL ASP-IWA 34

- La definición más utilizada de "empresa propiedad de mujeres" se origina en los EEUU y mientras muchos la han considerado limitante, para otros les funciona bien.
 - Al menos el 51 % de propiedad de mujeres.
- Esto ha conllevado a muchas definiciones alternas y también a que algunos actores hayan optado por no implementar una definición debido a estas dificultades.
 - Imposible comparar datos.
 - Mayor costo y administración para cumplir con diferentes conjuntos de criterios.
- El ITC buscaba desarrollar una base común en un foro en el que se tuvieran en cuenta cuantas perspectivas diferentes fueran posibles = ISO.
- La secretaría central de ISO (ISO/CS) estuvo involucrada y muy comprometida desde el principio.

METAS DEL ASP-IWA 34:2021

- ❑ Proporcionar una base para que las organizaciones internacionales, los países (organismos gubernamentales) y las empresas establezcan políticas y sistemas para promover el espíritu empresarial de las mujeres.
- ❑ Aumentar el acceso de las mujeres a la creación de capacidades, el financiamiento y los mercados.
- ❑ Facilitar la recopilación de datos comparables internacionalmente.



03

TÉRMINOS Y DEFICIONES CLAVE



empresa propiedad de mujeres

- *empresa* que es en más de un 50 % propiedad de una o más mujeres, cuya *gestión y control* recae en una o más mujeres, donde una mujer es signataria de los documentos legales de la empresa y de las cuentas financieras, y que es operada independientemente de empresas que no son propiedad de mujeres



empresa dirigida por mujeres

- *empresa* que es al menos en un 25 % propiedad de una o más mujeres, cuya *gestión y control* recae en una o más mujeres, que tiene al menos un tercio de la junta directiva compuesta por mujeres, donde existe una junta, donde una mujer es signataria de los documentos legales de la empresa y de las cuentas financieras, y que es operada independientemente de empresas que ni son propiedad de mujeres ni están dirigidas por mujeres



cooperativa dirigida por mujeres

cooperativa en la que más del 50 % del número total de votos lo ostentan mujeres, donde la mayoría del consejo de administración son mujeres y donde la mayoría de las posiciones de liderazgo, si aplica, están ocupados por mujeres



Agora RSC

compañía informal dirigida por mujeres

compañía informal cuya *gestión* y *control* recae en una o más mujeres

Nota 1 a la entrada: La mujer o mujeres toman las decisiones estratégicas y operativas importantes sobre la unidad económica para la que se desempeña su trabajo y sobre la organización de su trabajo, ellas no son responsables ante otras personas ni son supervisadas por otras personas, y no dependen de otra unidad económica simple o de otra persona para acceder al mercado, a las materias primas o a las partidas de capital.



ASPECTO CLAVE Y RETOS



DILUCIÓN POR INVERSIÓN

- ❑ Las startups en crecimiento necesitan de inversiones - pero atraer inversores podría significar que el porcentaje de propiedad caiga por debajo de los umbrales.
- ❑ IWA 34 brinda la oportunidad de otorgar exenciones a estas empresas.
 - Todavía se pueden considerar como dirigidas por mujeres siempre que al menos del 25 % sea propiedad de mujeres cuando se excluye a los propietarios no fundadores.
 - Aún es necesario cumplir con los requisitos en materia de gestión y control.



TEMAS DÍFICILES DE RESOLVER

- ❑ Porcentajes y cómo establecer requisitos en el nivel correcto
- ❑ Evitar las *apariencias engañosas*
- ❑ Cómo manejar la *dilución por inversión*



05

APORTE A LA NORMALIZACIÓN

INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD

USO DEL IWA 34 DENTRO DE LA COMUNIDAD DE NORMALIZACIÓN

- ❑ Estas definiciones están disponibles a través de la plataforma de navegación en línea de la ISO y del INACAL.
 - Por lo tanto, son accesibles y pueden ser utilizado por quienes elaboran normas técnicas en diferentes materias.
 - En algunos casos, la IWA 34 en su conjunto puede ser utilizada como base o referencia, por ejemplo, en normas técnicas relacionados con la sostenibilidad o las finanzas.



Para más información

- Pueden adquirir el documento mediante el siguiente enlace:

https://tiendavirtual.inacal.gob.pe/0/home_tienda.aspx

- Pueden revisar el documento de forma parcial, previo registro mediante el siguiente enlace:

<https://salalecturavirtual.inacal.gob.pe:8098/>

ACUERDO SECTORIAL
PERUANO

ASP-IWA 34
2021

Dirección de Normalización - INACAL
Calle Las Camelias 817, San Isidro (Lima 27)

Lima, Perú

Emprendimiento femenino. Definiciones clave y criterios generales

Women's entrepreneurship. Key definitions and general criteria

(EQV. IWA 34:2021 Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria)

2021-09-28
1ª Edición



INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD

GRACIAS

gob.pe/inacal/



Fiorella
Leon

Dirección de Normalización



Dirección General de Promoción del Empleo

Seminario

ASP-IWA 34:2021 Emprendimiento femenino: Promoción del Empleo en las mujeres



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Situación del Empleo Femenino en el Perú (2021)

41%

de mujeres en edad de trabajar está en el **desempleo o la inactividad** (en comparación con el **23% de hombres**).

6

de cada **10** mujeres inactivas señala que se dedica a atender los **quehaceres del hogar**.

65%

de jóvenes que **no estudian ni trabajan son mujeres** (1 millón 63 mil).

79%

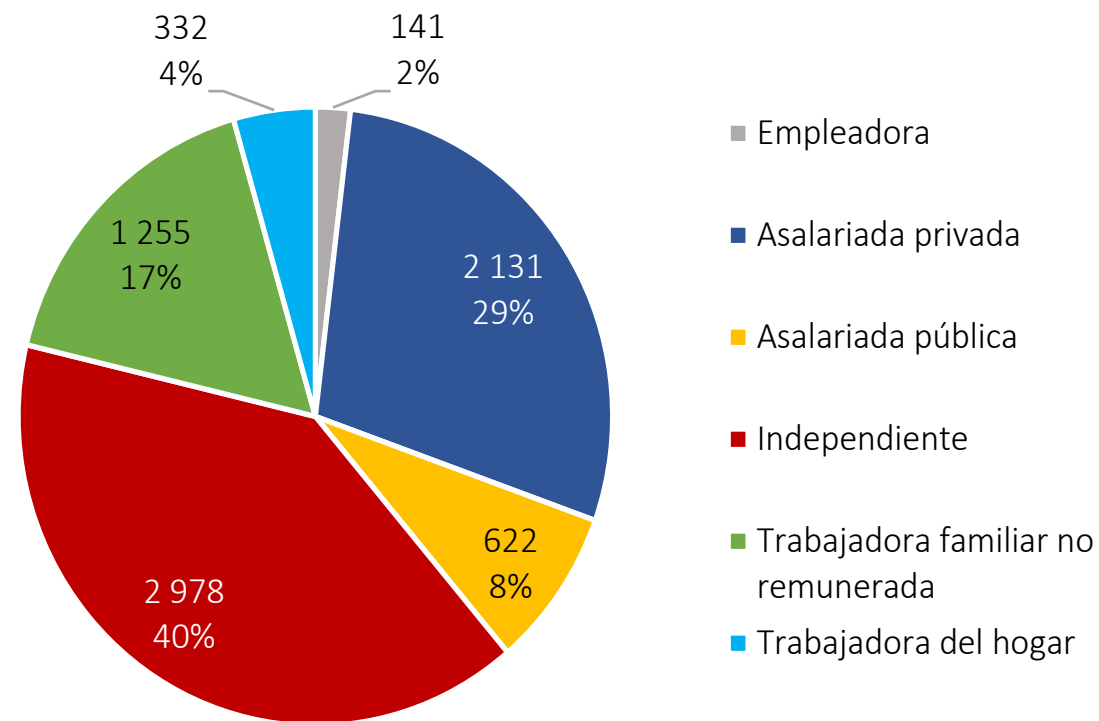
de mujeres ocupadas trabaja en la **informalidad**.

S/0.7

gana una mujer ocupada **por cada S/ 1** que gana un hombre.

PEA ocupada femenina según categoría ocupacional, 2021

(Absoluto en miles y porcentaje)



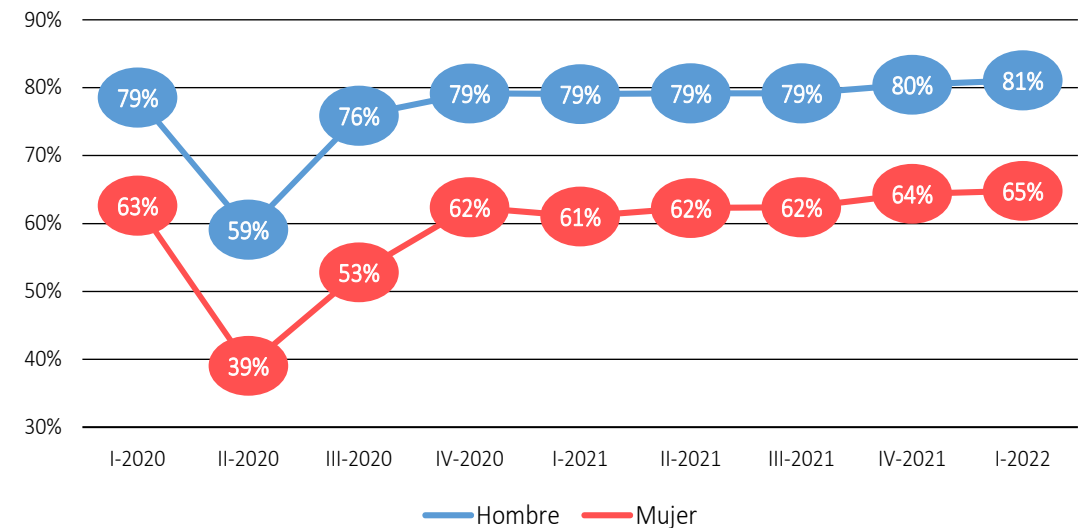
Impacto del covid-19 en el empleo femenino

- Las mujeres han sido las más afectadas laboralmente por la pandemia.
- La reactivación económica ha impulsado la recuperación del empleo, pero aún hay **403 mil mujeres desocupadas o inactivas más** que las que había antes de la pandemia.

67%

de las mujeres en la PEA están en actividades económicas de **servicios (39%)** y **comercio (29%)**.

Tasa de actividad por sexo



Alineamiento Estratégico



DISCURSO DE ASUNCIÓN DEL SEÑOR PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

“Mejorar el nivel de empleo y las condiciones y salarios de acuerdo a lo que señala la Organización Internacional del Trabajo.”



28 de Julio 2021



POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO 2021 - 2026

Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas.

Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo.



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE

Brindar el marco y los lineamientos para una acción multisectorial que atienda el problema de la falta de empleo decente, de prioritaria atención para el gobierno.



Política Nacional de Empleo Decente

POLÍTICA GENERAL DE GOBIERNO 2021 - 2026

Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas

Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo. (2.1)



POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO DECENTE

(DS. N° 013-2021-TR)

Objetivo:

Solucionar el “Elevado déficit de empleo decente”

Vigencia de la PED: **2030**

Objetivos Prioritarios

OP1: Incrementar las competencias laborales de la población en edad de trabajar

OP2: Fortalecer la vinculación entre la oferta y la demanda laboral.

OP3: Incrementar la generación de empleo formal en las unidades productivas.

OP4: Ampliar la protección social de los trabajadores así como fomentar la formalización laboral.

OP5: Incrementar la igualdad en el empleo de la fuerza laboral potencial.

OP6: Generar un entorno social e institucional adecuado en el país.

Servicios

- **L.5.1.** Implementar instrumentos efectivos en contra del hostigamiento sexual laboral y la discriminación en la población laboral por razones de **género, origen étnico-racial, discapacidad, grupo etario y otras.**
- **L.5.2.** Implementar incentivos y medidas afirmativas con **pertinencia cultural** para la contratación de los grupos que sufren discriminación o se encuentran en condición o **situación de vulnerabilidad** en el acceso al empleo.
- **L.5.3.** Brindar facilidades para la inserción laboral de **grupos vulnerables** o en situación de vulnerabilidad priorizando los **servicios de cuidado.**
- **L.5.4.** Incrementar las competencias de **grupos vulnerables o en situación de vulnerabilidad** para mejorar su empleabilidad.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Grupo de Trabajo Multisectorial

- Resolución Ministerial N° 113-2022-TR que crea el Grupo de Trabajo Multisectorial
- Participan 06 sectores*: MTPE, PRODUCE, MEF, MIDAGRI, MIMP, y MINCETUR.
- Objetivo: Elaborar una **agenda coordinada** con medidas de política y/o propuestas de acción a implementar para la **recuperación del empleo hacia las postpandemia**.
- Se enmarca en llamado de OIT a una **reactivación económica centrada en las personas**, que sea “inclusiva, sostenible y resiliente” (Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª Sesión, 2021).
- Se ha convocado a actores sociales representantes de empleadores y trabajadores, para enmarcar la propuesta en un proceso de **diálogo social**.

Pilares de una reactivación centrada en las personas (OIT)

1. Crecimiento económico y empleo que sean inclusivos

1. Protección de todos los trabajadores

1. Protección social universal

1. Diálogo social

*El GTM admite la inclusión de otros sectores y/o representantes de sociedad civil.

Iniciativas para la Promoción de la Empleabilidad y el Empleo



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

INTERVENCIÓN MULTISECTORIAL WIÑAY WARMI (CRECE MUJER)

DECRETO SUPREMO N° 007-2022-TR

Implementaremos una intervención multisectorial para promover el **cierre de brechas de género** en el acceso al empleo decente y condiciones de empleabilidad de las **mujeres en su diversidad**, especialmente de aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.

Mediante un trabajo articulado con:

Representantes de MTPE, MIMP, MIDIS, MINEDU, PRODUCE, MINCETUR, MIDAGRI, actores sociales, entre otros.

05 LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

-Promoción del empleo y autoempleo

Desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales

Promoción y fortalecimiento en el acceso a servicios de cuidados y de corresponsabilidad

Promoción de espacios de igualdad y entornos laborales y formativos seguros libres de discriminación

Difusión de la oferta de servicios públicos y privados, que promuevan el empleo y autoempleo de manera accesible con enfoque de género.



Articulación de:

40

servicios

Perfil Independiente

Formalización y gestión empresarial, servicios de cuidado infantil, orientación y prevención de violencia, entre otros.

Perfil Asalariada

Intermediación laboral, certificación de competencias, servicios de cuidado infantil, entre otros.

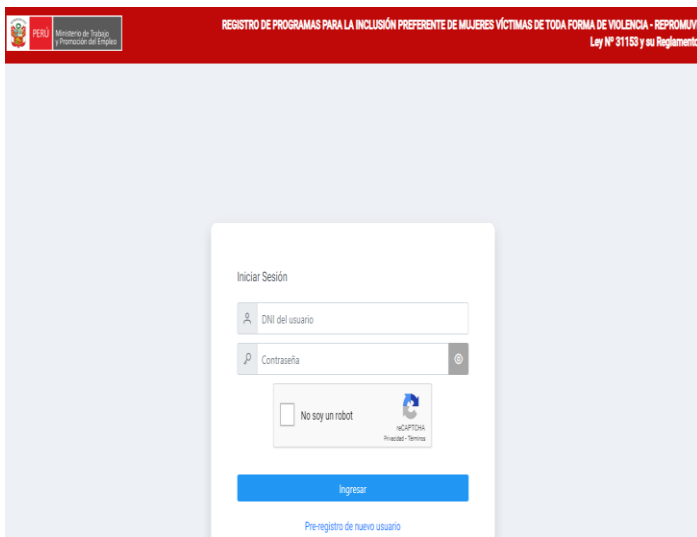
Implementación en fases: Se ha dado el Inicio de Implementación y se tiene programada la evaluación de resultados en el 2023.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31153 y SU REGLAMENTO, LEY QUE PROMUEVE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE TODA FORMA DE VIOLENCIA EN LOS PROGRAMAS QUE EJECUTAN LAS ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



<https://apps.trabajo.gob.pe/repromuvi/app/#/>

- Promueve la incorporación de las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia familiar en los **programas sociales** que ejecutan las entidad de la administración pública en todos sus niveles, **dirigidos a la promoción o generación de empleo o a actividades de capacitación para el trabajo**; a través de la **reserva de no menos del 5 % (cinco por ciento) de sus plazas disponibles** para las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia.
- Se aplica cuando las mujeres víctimas cumplen con: i) criterios de elegibilidad y ii) Registro Único de Víctimas y Personas Agresoras (RUVA).

AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN

- ✓ Aprobación del Decreto Supremo N° 017-2021-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31153, Ley que promueve la inserción laboral de las mujeres víctimas de toda forma de violencia en los programas que ejecutan las entidades de la administración pública.
- ✓ Aprobación de la Resolución Ministerial N° 051-2022-TR, que establece:
 - “Registro de Programas para la inclusión preferente de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia - REPROMUVI” (diseño y desarrollo en la web) y
 - “Lineamientos técnicos y reglas para la implementación del Registro de Programas para la inclusión preferente de mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia - REPROMUVI, y para el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley N° 31153 y su Reglamento”.
- ✓ Elaboración conjunta con el MIMP y MP de la propuesta de protocolo respecto a procedimientos identificados para la aplicación de la cuota y cumplimiento del registro en el REPROMUVI.
- ✓ Ejecución de capacitaciones a entidades del Ejecutivo, Gobiernos Regionales y próximo a realizarse a los Gobiernos Locales.

Promoción del Empleo en Personas con Discapacidad

PARTICIPACIÓN ACTIVA, ACCESIBLE Y TRANSPARENTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (RM N° 265-2021-TR)

Aprobación de las “Jornadas de diálogo nacional para la promoción del empleo de las personas con discapacidad” con la finalidad de garantizar la participación amplia, accesible, activa y transparente de las personas con discapacidad y sus organizaciones en las Mesas de Diálogo Regional, que permitan proponer, revisar, debatir y consensuar medidas que favorezcan la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad.

Lineamientos – Enfoques Transversales

Se priorizó en la organización, desarrollo y sistematización de los resultados los enfoques transversales de género, intercultural, intergeneracional y territorial.

a) Se solicitó identificar si la problemática a la que se dirige la propuesta afecta particularmente a personas con discapacidad por motivo de la discapacidad, o también por motivo de género, edad, etnia, raza, religión, entre otros.

b) Se adoptan medidas para identificar y priorizar la invitación de organizaciones de personas con discapacidad cuyo objeto se oriente específicamente a la promoción de los derechos de las mujeres con discapacidad, personas adultas mayores con discapacidad, personas con discapacidad de comunidades indígenas o afroperuanas, entre otros grupos vulnerables.

CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO- PNPE y DGNFCCL

- Servicio de Capacitación Laboral.
- Piloto de capacitación laboral - Beca Empleabilidad Digital
- Piloto de capacitación laboral "Becas para la promoción del empleo juvenil - Beca Jóvenes Bicentenario”.

EMPLEABILIDAD



PROMOCIÓN DEL EMPLEO

PROMOCIÓN DEL EMPLEO

GENERACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL- LURAWI PERÚ

Se vienen generando empleos temporales en beneficio de la población más vulnerable del país.

- a) Promueve la participación de las mujeres, ofreciendo condiciones para la integración de mano de obra femenina en espacios de trabajo tradicionalmente destinados a los hombres, como es el caso de la actividad de la construcción (en los últimos años es de 7 por cada 10 participantes fueron mujeres).
- b) Lurawi Perú fue reconocido el 2021 con el primer lugar en la categoría Promoción Laboral y Empleo del Concurso “Inclusión y Discapacidad”, organizado por el Conadis, por contribuir con la inclusión social, el desarrollo y bienestar de las personas con discapacidad.



PERÚ

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Retos y Desafíos

- Establecer pactos sociales, políticos y fiscales que pongan en el centro de las políticas el bienestar de las personas y la autonomía de las mujeres en su diversidad, entre ellas, las mujeres indígenas, rurales, con discapacidad y afrodescendientes.
- Incorporar la perspectiva de género en los planes y programas de recuperación económica, de corto mediano y largo plazo, que permita garantizar la autonomía económica de las mujeres con un horizonte de igualdad y sostenibilidad.



www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry 655, Jesús María
Teléfono: 630-6000