

INFORME DE EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS NACIONALES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO  
DECRETO SUPREMO N° 027-2007-PCM  
MATRIZ DE RESULTADOS

MINISTERIO : MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO  
PERIODO : I SEMESTRE 2015

Cod. PN	Política Nacional en Materia de	Cod. Obj.	Objetivo	Actividad	Indicador Priorizado	Unidad de Medida	Metas Programadas		Ejecución (%)		Logros Alcanzados	Observaciones / Dificultades	Unidad Responsable	Ministerio
							I SEM	ANUAL	I SEM	ANUAL				
2	Igualdad de hombres y mujeres	2.1	Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas públicas, planes nacionales y prácticas del Estado, así como en la contratación de servidores públicos.	Desarrollar mecanismos para la transversalización del enfoque de género.	Número de mecanismos desarrollados para la implementación de las políticas de igualdad de género.	Número de mecanismos	1	3	0%	0%	Al primer semestre 2015 ninguna de las tres entidades (FONDO MIVIVIENDA, SBN y SENCICO) ha desarrollado mecanismos para la implementación de las políticas de igualdad de género.	* En el caso de la SBN, está en proceso de aprobación la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, en el que se pretende promover la implementación de la política de igualdad de género. Asimismo, el Sistema Administrativo de Personal promoverá próximamente el desarrollo de alguna charla o capacitación vinculada al Indicador, de tal manera que se cumpla con la meta anual. Por último, se promueve el uso de imágenes masculinas y femeninas en los diferentes anuncios que se elaboran. * En el caso de SENCICO, se elaboró una propuesta de Políticas Institucionales entre las que se incluyó una política referida a la igualdad de Oportunidades de Hombres y Mujeres. En el 2º semestre se elaborará el proyecto de Documento Normativo de Políticas Institucionales para ser elevado a la Presidencia Ejecutiva para aprobación del Consejo Directivo Nacional.	FONDO MIVIVIENDA, SBN, SENCICO	MVCS
				Incorporar en los eventos de capacitación el enfoque de género.	Entidades con Planes de Desarrollo de las Personas que incorporan el enfoque de género.	Número de Entidades	2	3	67%	67%	El MVCS, a través de la Oficina General de Recursos Humanos ha incluido en el PDP acciones de capacitación vinculadas a igualdad de género y se encuentra en proceso de ejecución. SENCICO aprobó su Plan de Desarrollo de las Personas Anualizado 2015 con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 015-2015-02.00, programando la Charla de "IGUALDAD DE GÉNERO Y COMPETENCIAS" a desarrollarse en el 3er trimestre de 2015.	La SBN no ha informado haber elaborado su PDP	MVCS, SBN, SENCICO	
		2.2	Impulsar en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, la adopción de valores, prácticas, actitudes y comportamientos equitativos entre hombres y mujeres, para garantizar el derecho a la no discriminación de las mujeres y la erradicación de la violencia familiar y sexual.	Eventos de sensibilización respecto a la importancia de la licencia por paternidad	Número de eventos de sensibilización	Número	6	13	31%	31%	Sólo una (01) entidad ha llevado a cabo cuatro (04) eventos: * SEDAPAL desarrolló 04 eventos de sensibilización respecto a la importancia de la licencia por paternidad, con una participación de 160 trabajadores: 1. Día 10 de junio. Sede: COF La Atarjea - SUM 2. Hora: 2:00 pm a 5:00 pm. Asistencia: 24 personas 2. Día 11 de junio. Sede: CS Breña - Auditorio. Hora: 9:00 am a 12:00 m. Asistencia: 17 personas 3. Día 24 de Junio. Charla de sensibilización de permisos y licencias por paternidad y 4. Día 26 de Junio. Charla de sensibilización de permisos y licencias por paternidad	Las demás entidades: MVCS (Oficina General de Gestión de Recursos Humanos), COFOPRI, SBN y SENCICO no realizaron eventos.	MVCS, COFOPRI, SBN, SEDAPAL, SENCICO	
				Aplicación de declaraciones juradas de no ser deudor alimentario moroso	Número de Declaraciones Juradas de no ser deudor alimentario moroso	Número	1204	2157	50%	50%	* El MVCS, a través de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos recibió las declaraciones juradas de 600 trabajadores cumpliéndose con la totalidad de entrega y el correspondiente archivo. * En COFOPRI el total de personal nuevo que ingreso firmó su Declaración Jurada de no ser deudor alimentario, suscribiéndose un total de 132 Declaraciones Juradas durante este primer semestre no pudiendo llegar a la meta programada (16% de la meta anual). * En la SBN se superó enormemente la meta debido a que en el primer semestre ingresaron 9 trabajadores permanentes y 27 con Contratos Administrativos de Servicios (CAS), quienes presentaron su declaración jurada. * En SEDAPAL se entregaron 107 Declaraciones Juradas de No ser Deudor Alimentario, y * En SENCICO se actualizó 200 declaraciones juradas de no ser Deudor Alimentario Moroso, las mismas que fueron verificadas en el REDAM.	En COFOPRI a fin de dar cumplimiento a la programación anual, la Unidad de Recursos Humanos realizará la Actualización de datos de los trabajadores, los cuales suscribirán diversos formatos, entre ellos el formato de Declaración Jurada de No ser Deudor Alimentario Moroso; así mismo, esta Unidad se encuentra elaborando el Proyecto sobre la Actualización de Legajos de personal.	MVCS, COFOPRI, SBN, SEDAPAL, SENCICO	
		2.3	Garantizar el ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.	Implementar lactarios en las sedes del MVCS y las entidades adscritas	Número de lactarios implementados	Número	3	3	100%	100%	Con relación número de lactarios implementados, las tres (03) entidades, MVCS, SBN y SENCICO han reportado contar con estos espacios: * El MVCS que cuenta con cuatro (04) madres lactantes, ha mantenido una constante coordinación con las entidades públicas para contar con el uso del lactario. * La SBN viene realizando acciones de difusión interna sobre este servicio, resaltando que está a disposición de las Trabajadoras en forma permanente.		MVCS, SBN, SENCICO	
2.4	Promover el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública.	Impulsar el acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisión, a través de la incorporación de cuotas de género.	Número de normas que establecen cuotas de género en cargos de toma de decisión.	Número	1	3	0%	0%	Ninguna de las entidades presentó avances: * El MVCS-OGGRH propuso normas en el semestre para su aprobación, las cuales tuvieron observaciones por parte de las áreas usuarias. * La SBN no presentó ninguna información.	En SENCICO se presentará una propuesta de Política Institucional que establezca una cuota de género para el ingreso en cargos de confianza, la misma que será presentada a la Gerencia General, para su consideración y elevación a la Presidencia Ejecutiva, previa Acuerdo del Consejo Directivo Nacional. En el 2º semestre se formulará un Informe conjunto de la Oficina de Planificación y Presupuesto y la Oficina de Administración y Finanzas a ser elevado a la Alta Dirección en el que se analizará y planteará el establecimiento de una Cuota de Género en cargos de toma de decisión en el SENCICO.	MVCS, SBN, SENCICO			



Handwritten signature or initials in the bottom left corner.