



Proyecto de Ley N° 140/2021-CR



RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

"Decenio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA LA PARIDAD EN LA CONFORMACIÓN DEL DIRECTORIO DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la congresista RUTH LUQUE IBARRA, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE GARANTIZA LA PARIDAD EN LA CONFORMACIÓN DEL DIRECTORIO DEL BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto promover y fortalecer la participación de las mujeres, mediante el principio de paridad, en la conformación del directorio del Banco Central de Reserva del Perú para garantizar una real representatividad en dicho órgano constitucionalmente autónomo.

Artículo 2.- Modificación del artículo 9 del Decreto Ley N.º 26123, Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú

Se modifica el artículo 9 del Decreto Ley N.º 26123, Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú, en los siguientes términos:

Artículo 9.- El Banco es gobernado por un Directorio de siete miembros. El Poder Ejecutivo designa a cuatro, entre ellos al Presidente del Banco. El Congreso ratifica a éste, y designa a los tres restantes.

Los Directores del Banco son nombrados por un periodo de cinco años. No representan a entidad ni interés particular alguno. El Congreso puede removerlos por falta grave.

En la designación y nombramiento de los miembros del Directorio se garantiza el principio de paridad, de modo que, el Poder Ejecutivo designa no menos de dos mujeres y el Congreso designa como mínimo a una mujer para que el Directorio se conforme con un mínimo de tres mujeres.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Reglamentación

Dentro del plazo de treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de la presente ley, el Poder Ejecutivo y el Congreso de la República

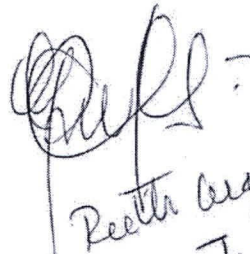


RUTH LUQUE IBARRA
Congresista de la República

"Decenio para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

deberán adecuar sus reglamentos para la designación y nombramiento de candidatos o candidatas aptos para integrar el directorio del Banco Central de Reserva del Perú, de modo tal que, se asegure el respeto del principio de paridad.


Sigrid Burgos


Ruth Luque Ibarra
Vocera T. 6P.
Junto por el Perú


IBABEL CORTEZ AGUIRRE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA





CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **08** de **setiembre** del **2021**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 140** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.

HUGO ROVIRA ZAGAL
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I) FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. La Situación de la discriminación de las mujeres en el Perú

Para efectos de la exposición del presente proyecto de ley, corresponde definir adecuadamente qué se debe entender por discriminación contra las mujeres, así pues, tenemos la definición planteada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que resulta adecuada, en tanto se señala que "(...) *la discriminación de género es un conjunto de prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general que limita o restringe el desarrollo de las mujeres de forma proporcional a los hombres. La distribución desigual del poder entre hombres y mujeres origina patrones socioculturales discriminatorios, arraigados y tolerados socialmente. Dichos patrones explican cómo, históricamente, la organización patriarcal ha determinado una cultura del privilegio de lo masculino sobre lo femenino*"¹.

En esa línea, el Tribunal Constitucional peruano comparte esta posición, debido a que ha señalado en el Expediente N.º 50-2004-AI/TC (y otros) que –pese a los avances realizados en materia de lucha contra la discriminación hacia las mujeres– *"buena parte de nuestra sociedad aún se nutre de patrones culturales patriarcales que relegan al colectivo femenino a un rol secundario, a pesar de encontrarse fuera de discusión sus idénticas capacidades en relación con el colectivo masculino para destacar en todo ámbito de la vida, sea político, social o económico. Los prejuicios y la idiosincrasia de un número significativo de ciudadanos (conformado tanto por hombres como mujeres) aún mantienen vigente la problemática de género en el país"*².

Dicho esto, podemos inferir que existe una relación de causalidad entre la discriminación que sufren las mujeres en nuestro país con su escasa participación en el ejercicio de labores en cargos directivos o de gran responsabilidad, tanto en el sector público como privado; ello únicamente por el reconocimiento de valores machistas en la sociedad peruana.

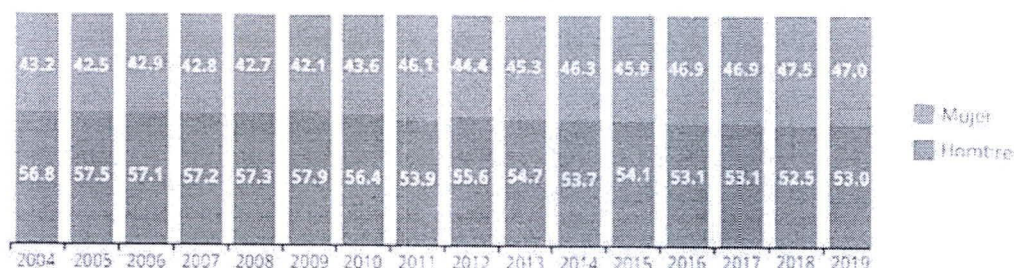
En esa línea debemos señalar que, de acuerdo con la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el año 2019, las mujeres únicamente ocuparon cuatro de cada diez puestos directivos en el sector público, lo que evidencia una situación de subrepresentación femenina en este segmento; ello pese a que la participación de la mujer en el servicio civil de todos los niveles alcanzó el 47 %, siendo además que 75 % de ellas posee educación superior completa³. Ello se representa a través del siguiente gráfico.

¹ MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, Informe Legal N.º 071-2020-JUS/DGDNCR, p. 3, información recogida en el Dictamen de la CMF recaído en los proyectos de ley N.º 5777/2020-CR y 5607/2020-CR que proponen la "Ley que promueve la paridad en la designación de cargos de confianza de alto nivel en el Poder Ejecutivo".

² Expediente N.º 50-2004-AI/TC, párr. 146, recogido en el Dictamen de la CMF recaído en el Proyecto de Ley N.º 6420/2020-CR, que con texto sustitutorio propuso la "Ley que promueve la paridad de género en los directorios de las empresas del Estado", p. 8.

³ SERVIR, La mujer en el servicio civil peruano 2021, Lima, 2021, pp. 6 y 22, versión digital en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709915/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2021.pdf.pdf.

Gráfico 2
Participación de la mujer en el servicio civil, 2004 - 2019
 (porcentaje)



Fuente: Servir⁴

1.2. Legislación nacional e internacional relacionada al acceso paritario a la función pública

Una vez descrito el problema y establecidas las causas de la escasa participación de las mujeres en el ejercicio de cargos públicos relacionados a la administración de justicia, debemos señalar que existe un marco normativo y jurisprudencial internacional que establece obligaciones a los Estados, respecto a la promoción —a través de medidas afirmativas— de la participación de las mujeres en el ejercicio de la función pública.

Así pues, tenemos que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a partir del reconocimiento del derecho a la igualdad y dignidad, proscribire toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo de forma privilegiada; asimismo es contrario a estos derechos que se considere a un grupo determinado como inferior, a través de actos de hostilidad, discriminación y restricción del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran parte del grupo discriminado⁵.

Por otra parte, debemos señalar que la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establece, en el literal e del artículo 2 indica que *"los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a: (...) e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas"*.

En esa misma línea, la Convención de Belem Do Pará indica en el literal j del artículo 4 que *"toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros: j) el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los"*

⁴ SERVIR, La mujer en el servicio civil peruano 2021, Lima, 2021, p. 6, versión digital en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1709915/Informe_La_Mujer_en_el_Servicio_Civil_Peruano_2021.pdf.pdf.

⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Caso Atalla Riffo y niñas vs Chile, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia: 24 de febrero, recogido en el Dictamen de la CMF recaído en el Proyecto de Ley N.° 6420/2020-CR, que con texto sustitutorio propuso la "Ley que promueve la paridad de género en los directorios de las empresas del Estado".

asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones".

En concordancia con lo anteriormente señalado, tenemos que mencionar que *"el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, en su Observación General N.º 5, ha indicado que la aplicación de medidas (afirmativas) no es una excepción a la regla de no discriminación, sino una forma de subrayar que estas medidas son parte de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales"*⁶.

Continuando con el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, tenemos que en sus Observaciones Finales sobre los Informes Periódicos Séptimo y Octavo Combinados del Perú, se recomendó la aplicación de cuotas y otras medidas especiales de género *"con objetivos y plazos diversos, encaminadas a acelerar la igualdad entre hombres y mujeres en el marco de una estrategia más amplia para conseguir la igualdad sustantiva de la mujer en todos los ámbitos en que esta se halla subrepresentada o en desventaja"*⁷.

Dicho esto, corresponde señalar que nuestra la Constitución Política, en el artículo 1 establece que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fundamento y fin supremo de la sociedad y del Estado. También, en el artículo 2 numeral 2 de la referida norma se reconoce a toda persona el derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación por factores asociados a condiciones personales o sociales, entre ellos el sexo⁸.

También es preciso señalar que, el artículo 4 de la Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, establece que *"es rol del Estado (...) adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre, las que no se considerarán discriminatorias"*.

1.3. La participación de las mujeres en el directorio del Banco Central de Reserva del Perú

Desde la fundación del Banco Central de Reserva del Perú en el año 1922, tenemos que a la fecha han integrado el directorio de dicha institución Martha Rodríguez Salas (en los años 1990 y 1991) y Beatriz Boza Dibós (en los años 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011)⁹. De ello se puede evidenciar la poca representación femenina que ha existido históricamente en la conformación del directorio del Banco Central de Reserva del Perú. Actualmente, el referido directorio no se encuentra integrado por ninguna mujer, situación que materializa la subrepresentación femenina que debe ser combatida a través de la implementación de medidas afirmativas del Estado.

⁶ SALMÓN, Elizabeth, "La paridad de género es una obligación", Versión digital en: <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/la-paridad-de-genero-es-una-obligacion/>.

⁷ COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, Observaciones finales sobre los informes periódicos séptimo y octavo combinados del Perú, Informe CEDAW/C/PER/CO/7-8.

⁸ En ese sentido se recoge en el Dictamen recaído en el Proyecto de Ley N.º 6420/2020-CR, que con texto sustitutorio propuso la "Ley que promueve la paridad de género en los directorios de las empresas del Estado", p. 9.

⁹ <https://www.bcrp.gob.pe/docs/sobre-el-bcrp/historial-de-autoridades-del-banco.pdf>.

En ese sentido, la implementación de las medidas afirmativas dirigidas a garantizar la paridad de las mujeres, en la conformación del directorio del Banco Central de Reserva del Perú, es pertinente. En ese sentido, resulta necesario que se adecuen los procesos de selección de los miembros del directorio, a efectos de permitir una mayor presencia de las mujeres, lo que logrará que el Banco Central de Reserva goce de una real representación y mayor legitimidad democrática.

II) EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Al respecto, es preciso señalar que esta iniciativa legislativa, no contradice el ordenamiento jurídico nacional vigente, por el contrario, guarda concordancia con el artículo 1 y el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, se modifica el artículo 9 del Decreto Ley N.º 26123, Ley Orgánica del Banco Central de Reserva del Perú:

Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 9.- El Banco es gobernado por un Directorio de siete miembros. El Poder Ejecutivo designa a cuatro, entre ellos al Presidente del Banco. El Congreso ratifica a éste, y designa a los tres restantes. Los Directores del Banco son nombrados por un periodo de cinco años. No representan a entidad ni interés particular alguno. El Congreso puede removerlos por falta grave.	Artículo 9.- El Banco es gobernado por un Directorio de siete miembros. El Poder Ejecutivo designa a cuatro, entre ellos al Presidente del Banco. El Congreso ratifica a éste, y designa a los tres restantes. Los Directores del Banco son nombrados por un periodo de cinco años. No representan a entidad ni interés particular alguno. El Congreso puede removerlos por falta grave. En la designación y nombramiento de los miembros del Directorio se garantiza el principio de paridad, de modo que, el Poder Ejecutivo designa no menos de dos mujeres y el Congreso de la República designa como mínimo a una mujer, para que el Directorio se conforme con un mínimo de tres mujeres.

III) ANALISIS DE COSTO-BENEFICIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República, realizaremos un análisis cuantitativo que identifique los efectos sobre las personas o grupos de personas en las que impactará la propuesta.

Actores Involucrados	Efectos directos	Efectos Indirectos
Banco Central de Reserva del Perú, Poder Ejecutivo y Congreso de la República	Garantizar que los miembros del directorio del BCR sean designados por el Poder Ejecutivo en una cantidad no menos de dos mujeres y el Congreso de la República designe como mínimo a una mujer, para que el Directorio se conforme con un mínimo de tres mujeres.	Que el BCR goce de una real representatividad en dicho órgano constitucionalmente autónomo.

IV) RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS NACIONALES DEL ESTADO

El presente proyecto de ley se enmarca dentro de la Política Nacional de Igualdad de Género, Decreto Supremo N.º 08-2019-MIMP, que en su apartado de *vulneración del derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones* señala que "en el ámbito de la función pública o privada a través de cargos directivos, si bien existe un incremento en el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, su incorporación a puestos de toma de decisiones no ha seguido el mismo ritmo, situación que se aprecia tanto en el sector privado como en el público". De ahí que, la citada Política Nacional fija señala como situación futura deseada que "al 2030, el 100% de los ministerios y al menos 50% de gobiernos regionales incorporarán el enfoque de género en la gestión institucional y se incrementará la participación de las mujeres el servicio civil, así como en cargos de toma de decisiones".

También el artículo 6 de la Ley N.º 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el cual establece que "*el Poder Ejecutivo, gobiernos regionales y gobiernos locales, en todos los sectores, adoptan políticas, planes y programas (tales como): Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo*".