CÁMARA DE DIPUTADOS
OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00777-2026-2031-CD
RU 60081-CD
05 NOVIEMBRE 2026 05:17 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN DE LEY QUE FORTALECE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CONTRA LA INFANCIA

Las y los diputados de la República del **Grupo Parlamentario Ahora Nación, a iniciativa de la diputada Indira Huilca Flores**, en ejercicio del derecho a iniciativa en la formulación de leyes que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, los artículos 2 y 3 del Reglamento del Congreso de la República y los artículos 106 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, ponen a consideración de la Cámara la siguiente proposición legislativa:

PROPOSICIÓN DE LEY QUE FORTALECE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CONTRA LA INFANCIA

FÓRMULA LEGAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La ley tiene por objeto generar reglas concretas de protección de la maternidad, de la paternidad y contra la infancia en diferentes ámbitos.

Artículo 2. Prohibición de restricción de ingreso

Queda prohibido que las entidades públicas y privadas restrinjan el acceso a espacios de educación superior y espacios laborales a niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo la responsabilidad de una persona adulta, con la excepción de aquellos lugares en los que se realicen actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

Dicho acceso es independiente al uso ordinario de los servicios de cuidado infantil que puede brindarse en estos espacios.

Artículo 3. Protección de las licencias de maternidad y paternidad

Toda persona en el ámbito público y privado, incluyendo el educativo, el del servicio público y otros ámbitos no laborales, tiene derecho al uso de la licencia de maternidad y paternidad en los términos reconocidos en la legislación específica.

En el ámbito educativo la protección de la maternidad y la paternidad se orientan a la continuidad académica. El goce de las licencias de maternidad y paternidad justifica inasistencia a clases y a evaluaciones con posibilidad de recuperación. La suspensión de actividades académicas es un derecho de las estudiantes que hacen goce de la licencia de maternidad. En ningún caso el uso de la licencia por maternidad o paternidad debe generar perjuicio directo o indirecto para la o el estudiante.

Queda prohibido que todas las entidades públicas y privadas priven o recorten el derecho de percibir dietas u otros beneficios económicos cuando las personas tienen ausencias

justificadas a sesiones y actividades por estar dentro del período de licencia por maternidad o paternidad.

Asimismo, queda prohibido que todas las entidades públicas y privadas adopten medidas sancionatorias o cualquier acción que ocasione perjuicio directo o indirecto cuando las personas tienen ausencias justificadas a sesiones y actividades dentro del período de licencia por maternidad o paternidad.

DISPOSICIONES FINALES MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de la Ley 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato

Modifíquese el artículo 2 de la Ley 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato, el cual queda redactado en los siguientes términos:

> **"**Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole.
>
> Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se consideran prácticas discriminatorias el brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.
>
> **Se considera práctica discriminatoria el restringir el acceso extraordinario a espacios de educación superior y espacios laborales de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo la responsabilidad de una persona adulta, con la excepción de aquellos lugares en los que se realicen actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo".**

SEGUNDA.- Modificación de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades
Modifíquense los artículos 9, 11 y 12 de la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, los que quedan redactados en los siguientes términos:

> Artículo 9.- Atribuciones del Concejo municipal
> Corresponde al Concejo municipal: (...)
> 27. Aprobar las licencias solicitadas por el alcalde o los regidores, no pudiendo concederse licencias simultáneamente a un número mayor del 40% (cuarenta por ciento) de los regidores. **Las licencias de maternidad y paternidad para quienes integran el Concejo Municipal deben ser aprobadas conforme a su legislación específica por lo que no están sujetas a decisión discrecional del Concejo municipal y tienen preferencia en su otorgamiento respecto de otras licencias.** (...)

Artículo 11.- Responsabilidades, impedimentos y derechos de los regidores
Los regidores son responsables, individualmente, por los actos violatorios de la ley practicados en el ejercicio de sus funciones y, solidariamente, por los acuerdos adoptados contra la ley, a menos que salven expresamente su voto, dejando constancia de ello en actas.

Los regidores no pueden ejercer funciones ni cargos ejecutivos o administrativos, sean de carrera o de confianza, ni ocupar cargos de miembros de directorio, gerente u otro, en la misma municipalidad o en las empresas municipales o de nivel municipal de su jurisdicción. Todos los actos que contravengan esta disposición son nulos y la infracción de esta prohibición es causal de vacancia en el cargo de regidor.

Para el ejercicio de la función edil, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia con goce de haber hasta por 20 (veinte) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a sus labores municipales. El empleador está obligado a conceder dicha licencia y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad.

Es derecho de las regidoras y regidores el goce de licencia de maternidad y paternidad en los mismos términos reconocidos en la actividad laboral.

Artículo 12.- Régimen de dietas
Los regidores desempeñan su cargo a tiempo parcial y tienen derecho a dietas fijadas por acuerdo del concejo municipal dentro del primer trimestre del primer año de gestión. El acuerdo que las fija será publicado obligatoriamente bajo responsabilidad.

El monto de las dietas que perciben los regidores corresponde al 30 % de la remuneración mensual del alcalde, del cual se descuentan las inasistencias. Se pagan por asistencia efectiva a las sesiones. Se reajustan automáticamente conforme varíe la remuneración del alcalde. Los reajustes son publicados obligatoriamente bajo responsabilidad.

El alcalde no tiene derecho a dietas. El primer regidor u otro que asuma las funciones ejecutivas del alcalde por suspensión de éste, siempre que ésta se extienda por un período mayor a un mes, tendrá derecho a percibir la remuneración del alcalde suspendido, vía encargatura de cargo, sin derecho a dieta mientras perciba la remuneración del suspendido.

Tendrán derecho a percibir dieta las regidoras y regidores durante el periodo de licencia por maternidad y paternidad, respectivamente, pues durante el periodo de goce se les considera asistencia efectiva.

TERCERA.- Modificación de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Modifíquense los artículos 15 y 19 de la Ley 27867 Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los que quedan redactados en los siguientes términos:

Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional
Son atribuciones del Consejo Regional: [...]

s. Aprobar las licencias de maternidad y paternidad para quienes integran el Consejo Regional, las que deben ser otorgadas conforme a su legislación específica por lo que no están sujetas a decisión discrecional y tienen preferencia en su otorgamiento respecto de otras licencias. […]

Artículo 19.- Dietas y licencias.
a. Dietas
Los consejeros regionales tienen derecho a percibir dietas.
Las dietas son fijadas por el Consejo Regional dentro del primer trimestre de cada ejercicio anual, de acuerdo a la capacidad económica del Gobierno Regional. La norma que los aprueba y los montos de las dietas, se publican obligatoriamente.
El monto de la dieta por el período mensual de sesiones no puede exceder de una y media (1.5) Unidad Impositiva Tributaria vigente a la fecha del Acuerdo que las aprueba. No tienen carácter remunerativo, son renunciables y excluyentes de cualquier otra bonificación o asignación de similar concepto. Se abonan por cada período efectivo de sesiones en el transcurso del mes, a las que haya asistido el consejero.
El **Gobernador** Regional y el **Vicegobernador** Regional no tienen derecho a dietas.
Tendrán derecho a percibir dieta las consejeras y consejeros durante el periodo de la licencia de maternidad y paternidad, respectivamente, pues durante el periodo de goce se les considera asistencia efectiva.
b. Licencias
Los consejeros regionales tienen derecho a licencia laboral en su centro de trabajo, con goce de haber, hasta por 80 horas mensuales, para cumplir con las obligaciones de su función. Tienen derecho a no ser trasladados ni reasignados sin su expreso consentimiento, mientras ejercen función regional.
Es derecho de las consejeras y consejeros el goce de licencia de maternidad y paternidad durante el ejercicio de sus funciones, en los mismos términos que en la actividad laboral.

Lima, 3 de noviembre de 2026

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MENESES CRISPIN Angel Renato FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 16:05:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MENESES CRISPIN Angel Renato FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 16:05:48-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: COLCHADO HUAMANI Harvey Julio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 17:57:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN LOAIZA Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 09:53:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HUILCA FLORES Indira Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 16:47:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BUITRON MARTINEZ Freshman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 17:17:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MUEDAS BALBIESE Cesar Augusto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 18:06:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MANRIQUE OLIVERA Bernardino Jair FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 10:27:51-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta proposición ha sido elaborada a partir de la propuesta preparada por el despacho de la congresista Huilca Flores durante el periodo parlamentario 2016-2019 y por las inquietudes alcanzadas por las organizaciones que integran la Campaña *"Somos la Mitad, queremos paridad, sin acoso"* ante la afectación de derechos de regidoras y consejeras regionales[1].

A) Planteamiento del problema público.

A1. Prohibición de ingreso de niñas/os a espacios del ámbito público

Históricamente se han reportado casos donde entidades de educación superior no han permitido que madres estudiantes accedan a sus instalaciones al estar acompañadas de sus hijos o hijas[2].

Un extremo de la propuesta legislativa tiene por finalidad compatibilizar los derechos constitucionales a la igualdad, a la educación y al trabajo de los padres y madres, y su deber y derecho a alimentar, educar y dar seguridad a sus hijas e hijos. En efecto, se guía por la idea de que los trabajos de cuidado que conlleva la maternidad y la paternidad no deben anular el ejercicio de autonomía de las madres, los padres u otras personas adultas con responsabilidades de cuidado, y que la maternidad y la paternidad son funciones sociales que en su conjunto deben ser asumidas tanto en el ámbito público, como privado.

Una de las conclusiones del informe *"Una apuesta por la igualdad de género y la corresponsabilidad de los cuidados: Propuestas para expandir la cobertura del cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años de edad en el Perú, 2016-2026"* es que el Perú sigue en su fase inicial en cuanto a la oferta de cuidados y educación inicial para preescolares, particularmente para aquellos entre 0 y 2 años de edad, afectando con ello a las familias[3]. En ese sentido, en nuestro país son muchas las madres y los padres que alguna vez se vieron obligados a seguir realizando sus actividades diarias y de desarrollo personal, como el trabajo o los estudios superiores, en compañía de sus hijos o hijas al no tener disponible otra opción de cuidado. La falta de opciones de cuidado repercute de manera especial en quienes son madres jóvenes, ya que es sobre ellas donde comúnmente recae las responsabilidades de criar a los hijos o hijas, y de desarrollar actividades de formación personal como lo son los estudios superiores y/o el trabajo.

La legislación histórica del Perú ha incluido medidas para evitar la deserción del sistema educativo con ocasión del embarazo y la maternidad pues estas razones, a diferencia de la paternidad, por su carácter físicamente evidente y el valor social diferenciado que se les otorga, generan impactos desiguales en la vida social. Así, la Ley 29600 y su reglamento

[1] La campaña puede seguirse en https://www.facebook.com/paridadperu

[2] Como puede verse en: https://diariocorreo.pe/edicion/lima/joven-denuncia-no-dejaron-entrar-clases-hija-en-brazos-video-esan-marina-pando-facebook-821175/ y https://capital.pe/actualidad/facebook-estudiante-de-isil-denuncia-que-no-la-dejan-entrar-a-clases-con-su-bebe-noticia-998979.

[3] Cruz-Saco, Maria Amparo, M. Pérez Leda y Sarmiento, Bruno. (2016). *"Una apuesta por la igualdad de género y la corresponsabilidad de los cuidados: Propuestas para expandir la cobertura del cuidado de niñas y niños de 0 a 5 años de edad en el Perú, 2016-2026".* Estudio realizado para el Programa para la Promoción de un Piso de Protección Social en la Región Andina Organización Internacional del Trabajo (OIT), p. 75, disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_493811.pdf.

prohíben la limitación de la educación básica por embarazo y maternidad, y promueven la reinserción escolar. Más recientemente, la Ley 32051 modificó la Ley Universitaria para que, dentro de las funciones de bienestar, las universidades faciliten "el acceso a los servicios de cuidado infantil y otros afines, conforme a la normativa técnica sobre la materia, a favor de los hijos menores de tres años de los estudiantes con matrícula vigente".

Cabe señalar que la propuesta contempla como única excepción el no permitir el ingreso de los niños, niñas y adolescentes a lugares que puedan representar riesgos para sí o terceras/os. Esto se delimita de formas objetiva: lugares que podrían representar riesgo pues allí se realizan actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se encuentran en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo 8-2022-SA, lo que incluye actividades de:

- Sector extractivo e hidrocarburos: extracción de petróleo crudo, gas natural, minería metálica y no metálica, actividades de apoyo a la minería, tala de madera y pesca marítima/continental.
- Sector construcción: Construcción de edificios, obras de ingeniería civil (carreteras, puentes, redes de servicios), demolición, preparación del terreno, instalaciones eléctricas y acabados.
- Sector manufacturero e industrial: comprende la elaboración de alimentos, bebidas, productos textiles, prendas de vestir, calzado, aserrado de madera, fabricación de papel, sustancias químicas, productos farmacéuticos, caucho, plástico, productos minerales no metálicos, metalurgia y fabricación de maquinaria.
- Sector salud y asistencia social: actividades de hospitales, clínicas, consultorios médicos y odontológicos, centros de atención residencial, así como laboratorios médicos.
- Sector agrícola y agroindustrial: actividades de apoyo a la agricultura, ganadería y procesamiento agroindustrial que impliquen exposición a maquinaria o químicos.
- Gestión de residuos y saneamiento: recolección, tratamiento y eliminación de desechos peligrosos y no peligrosos, y recuperación de materiales.
- Servicios de apoyo y operaciones transversales: transporte por vía aérea, manipulación de carga, servicios de seguridad privada, actividades de limpieza general de edificios, limpieza industrial y actividades de periodismo, específicamente trabajo de campo.

A2. Protección contra afectaciones por goce de las licencias de maternidad y paternidad

Asimismo, otro extremo de la propuesta es extender la protección de la maternidad y la paternidad más allá del ámbito laboral. Diversas organizaciones, particularmente las que se agrupan en la campaña "Somos la mitad, queremos paridad, sin acoso", han documentado casos de vulneraciones consistentes en la ausencia de reconocimiento de licencia de maternidad para justificar válidamente ausencia a sesiones de Concejos Municipales o Consejos Regionales, con la consiguiente privación del pago de dietas y la afectación económica que ello conlleva, o el inicio de procesos de vacancia por la falta de "presencia efectiva" en las sesiones.

Esta protección debe estar vigente no solo en el ámbito público, sino en el ámbito privado, como en asociaciones o empresas en las que existen sesiones por la que se entregan dietas y se prevé sanciones por ausencia, pues cualquier limitación vinculada al embarazo y la maternidad está íntimamente vinculada a la prohibición de discriminación por sexo, sujeta a un test estricto de igualdad. La jurisprudencia constitucional peruana ha desarrollado

extensamente la prohibición de discriminación con relación a la maternidad y la paternidad, aunque en el ámbito de la educación policial/militar[4].

La relación con la igualdad se evidencia en que las restricciones vinculadas al embarazo y la maternidad en espacios públicos o privados de toma de decisiones son una forma de violencia contra las mujeres *por su condición de tal*, entendida en la Ley 30364 y su reglamento como "una manifestación de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de las mujeres de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad".

Por ejemplo, en México, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, art. 20, incluye explícitamente como una de las manifestaciones de violencia política de género el "XVII. Limitar o negar arbitrariamente el uso de cualquier recurso o atribución inherente al cargo que ocupe la mujer, incluido el pago de salarios, dietas u otras prestaciones asociadas al ejercicio del cargo en condiciones de igualdad"[5]. De la misma manera, la norma nacional sobre la materia, Ley 31155, *Ley que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política*, incluye como una de las manifestaciones del acoso político contra las mujeres en su artículo 4, "d) Excluir, limitar o impedir el ejercicio de los derechos políticos a causa del estado de embarazo, parto, licencia por maternidad o de cualquier otra licencia justificada de acuerdo con la normativa aplicable".

B) Evidencia que sustenta la propuesta

Al respecto, en el Perú ninguna ley ha previsto cuál debe ser la actuación de las entidades que brindan servicios de educación superior y laborales frente a estos casos, por lo que, cada institución ha tenido la libertad de decidir, en el marco de su facultad de autorregulación, si permite el acceso de niños, niñas o adolescentes con la compañía de sus padres, madres, u otras personas adultas con responsabilidades de cuidado. Debido a ello, se han documentado casos de centros de estudios superiores que negaron la entrada a clases a estudiantes acompañadas de sus hijas/os.

Este año, una estudiante en Nuevo Chimbote terminó llorando con su bebé en brazos luego de que no se le permitiera ingresar al campus acompañada de su bebé de 4 meses. La joven debía realizar una exposición que sumaba a su calificativo final y, dado que su clase fue reprogramada no tenía con quién dejar a su hija por lo que decidió llevarla consigo, pero el personal de seguridad le habría indicado que podía permanecer únicamente en el lactario, pero no ingresar hasta su aula para realizar su exposición[6]. Este año de la misma universidad se ha reportado otro caso en la sede de Pucallpa:

---

[4] Ramírez Huaroto, Beatriz. (2018). *La jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de igualdad y no discriminación: los casos de la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas*, *Revista Peruana De Derecho Constitucional*, (10), pp. 53–75, disponible en https://revista.tc.gob.pe/index.php/revista/article/view/245

[5] Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ONU Mujeres e IDEA Internacional, Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral. (2020). *Violencia contra las mujeres en política: hoja de ruta para prevenirla, monitorearla, sancionarla y erradicarla*, disponible en https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2023-06/5eeb7511-c851-4b46-a15d-0089190e14a6.pdf#:~:text=Al%20mirar%20la%20realidad%20de%20la%20participaci%C3%B3n,y%20las%20pr%C3%A1cticas%20de%20un%20sistema%20pol%C3%ADtico.

[6] Información disponible en https://diariodechimbote.com/2026/10/08/impiden-ingreso-de-estudiante-con-su-bebe-de-4-meses-en-utp/

> "Ayer me fui a la universidad a presentar mi trabajo, tuve que llevarle a mi pequeño de tres años porque no tenía con quien dejarlo, **sin embargo al llegar a la puerta, las personas de seguridad no me dejaron pasar, diciéndome que esta prohibido el ingreso de menores**. Yo solo iba a presentar un trabajo y salir, alegué, pero aún así me negaron rotundamente el ingreso porque estaba con mi bebé. No me parece justo que nos prohíban, porque las madres solteras queremos salir adelante y más aún que es una universidad que pagamos como es la UTP. Está bien lo que hacen?? Ayudaaa"[7]

Estos casos no son exclusivos de una casa de estudios y no son recientes. Una estudiante del quinto ciclo de Administración Bancaria en institución de educación superior no universitaria privada, Certus, denunció que fue impedida de ingresar a su centro de estudios debido a que llevaba en brazos a su bebé. Aunque la denunciante previamente señaló que había conversado con el área académica y su docente para que le permitan tomar la clase con su recién nacido, debido a que no tenía con quién dejarlo, se le negó el paso[8].

La restricción no se ha reportado solo en centros privados. Una estudiante de educación inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "La Cantuta" denunció que se le impedía el acceso a clases con su hija con la justificación de que una eventual supervisión de SUNEDU no debía encontrar estudiantes acompañadas/os de sus hijas/os[9].

En otro caso de años atrás, se le negó el acceso a una estudiante de la Universidad Esan por estar acompañada de su hija amparándose en la existencia de una directiva interna que señalaba que:

> con la finalidad de facilitar el normal desarrollo de las tareas educativas de profesores y estudiantes, **no se permite que los menores de edad que acompañan a un adulto responsable accedan a los ambientes donde se lleven a cabo actividades académicas** (clases, charlas, coloquios, conferencias, entre otros) (negrita nuestra)[10].

En el relato de otra denunciante se señaló que:

> **"Amablemente" me indicaron que estaba prohibida la entrada con mi hijo** por temas de "seguridad"**,** pues estaba propenso a enfermedades y que, si le pasaba algo, en el tópico no sabrían qué hacer porque la enfermera no estaba preparada para atender a un bebé. En la institución no cuentan con cambiadores ni zona de lactancia, por eso me dijeron que no podría ir.
>
> Me contacté con los profesores con los cuales tengo clases y les conté mi situación, pues en coordinación me dicen que pueden ayudarme a justificar mis faltas esta semana, pero tengo que resolver "el tema". Publico esto ya que no veo solución alguna. Aunque los profesores me están ayudando con mis notas, no quiero perder clases.

[7] Información disponible en https://www.facebook.com/PucallpaInformaOficial/posts/una-seguidora-nos-escribe-ayer-me-fui-a-la-universidad-a-presentar-mi-trabajo-tu/1454508390020990/
[8] Información disponible en https://larepublica.pe/sociedad/2022/09/11/no-tenia-con-quien-dejarlo-madre-fue-impedida-de-ingresar-a-instituto-por-llevar-a-su-bebe
[9] Información disponible en https://elcomercio.pe/videos/pais/estudiante-denuncia-que-es-discriminada-por-asistir-a-la-universidad-con-su-bebe-en-brazo-noticia/ y https://www.facebook.com/waykaperu/videos/universidad-la-cantuta-prohibe-que-estudiante-ingrese-con-su-hija/2551855321745600/
[10] Disponible en https://peru21.pe/redes-sociales/universitaria-denuncia-dejaron-ingresar-hija-brazos-408308-noticia/ y https://www.facebook.com/notes/universidad-esan/comunicado/10160383132645361/

> ¿Acaso un hijo es impedimento? ¿Si no encuentro una solución "al tema", entonces no tengo más remedio que jalar el ciclo? (negrita nuestra)[11].

A causa de estas negativas, de manera más frecuente, madres y padres tienen que dejar de atender sus responsabilidades de estudio y/o laborales como si fueran excluyentes de las labores de atender el cuidado de sus hijos o hijas, lo cual afecta su propio desarrollo personal y profesional al ser colocados en una situación de desventaja frente a quienes no tienen responsabilidad familiar alguna. De esta manera, esta situación constituye un acto de discriminación debido a la maternidad, paternidad y contra la infancia que merece atención por parte del Estado. Esta propuesta legislativa enfrenta esta situación de desprotección al disponer que las entidades que brindan servicios de educación superior y laborales no podrán restringir el acceso extraordinario a espacios de educación superior y laborales a aquellos niños, niñas o adolescentes que se encuentren bajo responsabilidad de una persona adulta.

Sobre los casos de perjuicios asociados al embarazo y a la maternidad que fundamentan la propuesta de protección reforzada para cobro de dietas y prohibición de sanciones, se relata el caso la regidora Yannet Alcira Ochoa de la Cruz quien fue sometida a proceso de vacancia entre agosto y septiembre de este año en la Municipalidad Provincial de Acobamba mientras estaba en periodo de embarazo y post parto, pese a que durante su proceso gestacional continuó realizando sus labores de supervisión de obras[12].

Así, ambos extremos de la proposición legislativa se enmarcan en los lineamientos de "conciliación de la vida familiar y laboral", y la garantía de "permanencia en todas las etapas del sistema educativo, en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres" indicados en el art. 8 de la Ley 32535 denominada "Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

C) Objetivos de la propuesta

C.1 Objetivo general

El objetivo general del proyecto de ley es generar reglas concretas de protección de la maternidad, la paternidad y de prohibición de trato discriminatorio contra la infancia en diferentes ámbitos.

C.2 Objetivos específicos

- Prohibir que las entidades públicas y privadas restrinjan el acceso a espacios de educación superior y laborales a niñas, niños y adolescentes que se encuentren bajo la responsabilidad de un adulto.
- Garantizar el derecho al uso de la licencia de maternidad y paternidad en el ámbito público y privado, incluyendo el educativo y el del servicio público.
- Prohibir que las entidades priven o recorten el derecho a percibir dietas u otros beneficios económicos ante ausencias justificadas por licencias de maternidad o paternidad.
- Proscribir la adopción de medidas sancionatorias en perjuicio de las personas con ausencias justificadas derivadas de dichas licencias.

---

[11] Información disponible en http://feis.utero.pe/2016/09/30/indignante-una-estudiante-de-isil-denuncia-que-no-la-dejan-ingresar-a-clases-con-su-bebe-video/ y https://vicerrectorado.academico.pucp.edu.pe/news/padres-y-madres-que-estudian

[12] Información disponible en https://www.facebook.com/ElsaRiveros.Peru/posts/no-podemos-normalizar-que-una-mujer-sea-sometida-a-un-proceso-de-vacancia-mientr/1739443351518584/

D) Antecedentes legislativos.

Sobre el particular no se ha presentado una propuesta legislativa semejante en el periodo parlamentario en curso.

Como se mencionó previamente, la iniciativa retoma lo propuesto por el proyecto de ley 4315/2018-CR presentado a iniciativa de la congresista Indira Huilca Flores e integra en parte la iniciativa 5137/2020-CR del periodo 2016-2021.

E) Identificación de sectores y órganos comprendidos en la propuesta

La propuesta involucra directamente en el Ejecutivo al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, así como al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y a los gobiernos regionales y municipales.

F) Identificación de las normas que podrían ser modificadas o derogadas, con precisión de los artículos o partes de artículos.

La propuesta legislativa supone la modificación de tres leyes en los siguientes términos:

Ley 26772, Ley que dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato	
Texto vigente	**Texto propuesto**

Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se considera práctica discriminatoria brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores.	Artículo 2.- Se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centros de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad o de cualquier índole. Los empleadores están obligados a informar a sus trabajadores la política salarial del centro de trabajo. Se consideran prácticas discriminatorias el brindar un trato salarial distinto a hombres y mujeres que cumplan los mismos requisitos de acceso al empleo y desempeñen las mismas labores. **Se consideran práctica discriminatoria el restringir el acceso extraordinario a espacios de educación superior y espacios laborales de niños, niñas y adolescentes que se encuentren bajo la responsabilidad de una persona adulta, con la excepción de aquellos lugares donde se realicen actividades comprendidas en el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo".**
Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades	
Texto vigente	**Texto propuesto**
Artículo 9.- Atribuciones del Concejo municipal Corresponde al Concejo municipal: (...) 27. Aprobar las licencias solicitadas por el alcalde o los regidores, no pudiendo concederse licencias simultáneamente a un número mayor del 40% (cuarenta por ciento) de los regidores.	Artículo 9.- Atribuciones del Concejo municipal Corresponde al Concejo municipal: (...) 27. Aprobar las licencias solicitadas por el alcalde o los regidores, no pudiendo concederse licencias simultáneamente a un número mayor del 40% (cuarenta por ciento) de los regidores. **Las licencias de maternidad y paternidad para quienes integran el Concejo Municipal deben ser aprobadas conforme a su legislación específica por lo que no están sujetas a decisión discrecional del Concejo municipal y tienen preferencia en su otorgamiento respecto de otras licencias.**
Artículo 11.- Responsabilidades, impedimentos y derechos de los regidores	Artículo 11.- Responsabilidades, impedimentos y derechos de los regidores

Los regidores son responsables, individualmente, por los actos violatorios de la ley practicados en el ejercicio de sus funciones y, solidariamente, por los acuerdos adoptados contra la ley, a menos que salven expresamente su voto, dejando constancia de ello en actas. Los regidores no pueden ejercer funciones ni cargos ejecutivos o administrativos, sean de carrera o de confianza, ni ocupar cargos de miembros de directorio, gerente u otro, en la misma municipalidad o en las empresas municipales o de nivel municipal de su jurisdicción. Todos los actos que contravengan esta disposición son nulos y la infracción de esta prohibición es causal de vacancia en el cargo de regidor. Para el ejercicio de la función edil, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia con goce de haber hasta por 20 (veinte) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a sus labores municipales. El empleador está obligado a conceder dicha licencia y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad.	Los regidores son responsables, individualmente, por los actos violatorios de la ley practicados en el ejercicio de sus funciones y, solidariamente, por los acuerdos adoptados contra la ley, a menos que salven expresamente su voto, dejando constancia de ello en actas. Los regidores no pueden ejercer funciones ni cargos ejecutivos o administrativos, sean de carrera o de confianza, ni ocupar cargos de miembros de directorio, gerente u otro, en la misma municipalidad o en las empresas municipales o de nivel municipal de su jurisdicción. Todos los actos que contravengan esta disposición son nulos y la infracción de esta prohibición es causal de vacancia en el cargo de regidor. Para el ejercicio de la función edil, los regidores que trabajan como dependientes en el sector público o privado gozan de licencia con goce de haber hasta por 20 (veinte) horas semanales, tiempo que será dedicado exclusivamente a sus labores municipales. El empleador está obligado a conceder dicha licencia y a preservar su nivel remunerativo, así como a no trasladarlos ni reasignarlos sin su expreso consentimiento mientras ejerzan función municipal, bajo responsabilidad. **Es derecho de las regidoras y regidores el goce de licencia de maternidad y paternidad en los mismos términos reconocidos en la actividad laboral.**
Artículo 12.- Régimen de dietas Los regidores desempeñan su cargo a tiempo parcial y tienen derecho a dietas fijadas por acuerdo del concejo municipal dentro del primer trimestre del primer año de gestión. El acuerdo que las fija será publicado obligatoriamente bajo responsabilidad. El monto de las dietas es fijado discrecionalmente de acuerdo a la real y tangible capacidad económica del gobierno local, previas las constataciones presupuestales del caso. No pueden	Artículo 12.- Régimen de dietas Los regidores desempeñan su cargo a tiempo parcial y tienen derecho a dietas fijadas por acuerdo del concejo municipal dentro del primer trimestre del primer año de gestión. El acuerdo que las fija será publicado obligatoriamente bajo responsabilidad. El monto de las dietas es fijado discrecionalmente de acuerdo a la real y tangible capacidad económica del gobierno local, previas las constataciones presupuestales del caso. No pueden

otorgarse más de cuatro dietas mensuales a cada regidor. El alcalde no tiene derecho a dietas. El primer regidor u otro que asuma las funciones ejecutivas del alcalde por suspensión de éste, siempre que ésta se extienda por un período mayor a un mes, tendrá derecho a percibir la remuneración del alcalde suspendido, vía encargatura de cargo, sin derecho a dieta mientras perciba la remuneración del suspendido.	otorgarse más de cuatro dietas mensuales a cada regidor. El alcalde no tiene derecho a dietas. El primer regidor u otro que asuma las funciones ejecutivas del alcalde por suspensión de éste, siempre que ésta se extienda por un período mayor a un mes, tendrá derecho a percibir la remuneración del alcalde suspendido, vía encargatura de cargo, sin derecho a dieta mientras perciba la remuneración del suspendido. **Tendrán derecho a percibir dieta las regidoras y regidores durante el periodo de licencia por maternidad y paternidad, respectivamente, pues durante el periodo de goce se les considera asistencia efectiva**.
Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales	
Texto vigente	**Texto propuesto**
Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional Son atribuciones del Consejo Regional: [...] s. Las demás que les corresponda de acuerdo a Ley. […]	Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional Son atribuciones del Consejo Regional: [...] **s. Aprobar las licencias de maternidad y paternidad para quienes integran el Consejo Regional, las que deben ser otorgadas conforme a su legislación específica por lo que no están sujetas a decisión discrecional y tienen preferencia en su otorgamiento respecto de otras licencias.** […]
Artículo 19.- Dietas y licencias. a. Dietas Los consejeros regionales tienen derecho a percibir dietas. Las dietas son fijadas por el Consejo Regional dentro del primer trimestre de cada ejercicio anual, de acuerdo a la capacidad económica del Gobierno Regional. La norma que los aprueba y los montos de las dietas, se publican obligatoriamente. El monto de la dieta por el período mensual de sesiones no puede exceder de una y media (1.5) Unidad Impositiva Tributaria vigente a la fecha del Acuerdo que las aprueba. No tienen carácter remunerativo, son renunciables y excluyentes de cualquier otra bonificación o asignación de similar concepto. Se abonan por cada período	Artículo 19.- Dietas y licencias. a. Dietas Los consejeros regionales tienen derecho a percibir dietas. Las dietas son fijadas por el Consejo Regional dentro del primer trimestre de cada ejercicio anual, de acuerdo a la capacidad económica del Gobierno Regional. La norma que los aprueba y los montos de las dietas, se publican obligatoriamente. El monto de la dieta por el período mensual de sesiones no puede exceder de una y media (1.5) Unidad Impositiva Tributaria vigente a la fecha del Acuerdo que las aprueba. No tienen carácter remunerativo, son renunciables y excluyentes de cualquier otra bonificación o asignación de similar concepto. Se abonan por cada período

efectivo de sesiones en el transcurso del mes, a las que haya asistido el consejero. El Presidente Regional y el Vicepresidente Regional no tienen derecho a dietas. b. Licencias Los consejeros regionales tienen derecho a licencia laboral en su centro de trabajo, con goce de haber, hasta por 80 horas mensuales, para cumplir con las obligaciones de su función. Tienen derecho a no ser trasladados ni reasignados sin su expreso consentimiento, mientras ejercen función regional.	efectivo de sesiones en el transcurso del mes, a las que haya asistido el consejero. El **Gobernador** Regional y el **Vicegobernador** Regional no tienen derecho a dietas. **Tendrán derecho a percibir dieta las consejeras y consejeros durante el periodo de la licencia de maternidad y paternidad, respectivamente, pues durante el periodo de goce se les considera asistencia efectiva.** b. Licencias Los consejeros regionales tienen derecho a licencia laboral en su centro de trabajo, con goce de haber, hasta por 80 horas mensuales, para cumplir con las obligaciones de su función. Tienen derecho a no ser trasladados ni reasignados sin su expreso consentimiento, mientras ejercen función regional. **Es derecho de las consejeras y consejeros el goce de licencia de maternidad y paternidad durante el ejercicio de sus funciones, en los mismos términos que en la actividad laboral**.

G) Impacto de la propuesta.

Análisis costo-beneficio	
Actores y grupos de Interés	• Madres, padres y personas cuidadoras estudiantes con carga familiar matriculados en instituciones de educación superior o insertos en el mercado laboral; así como sus hijas/os, niñas, niños y adolescentes (NNA) cuyo derecho al cuidado se salvaguarda. • Autoridades de elección popular (regidoras municipales y consejeras regionales) o miembros de directorios corporativos sujetos al cobro de dietas. • Universidades e institutos de educación superior, tanto públicos como privados; empleadores del sector privado (bajo fiscalización de SUNAFIL) y del sector público (bajo rectoría de SERVIR); y Gobiernos Regionales y Locales obligados a mantener el pago de dietas.
Efectos no monetarios	La propuesta genera un impacto directo en la reducción de barreras de discriminación estructural basadas en género y responsabilidades de cuidado. Jurídicamente, materializa el mandato del artículo 4 de la Constitución Política del Perú, que exige la protección especial de la maternidad y la infancia. Asimismo, apunta a neutralizar la deserción educativa y laboral por razones de maternidad, protegiendo el contenido esencial

Análisis costo-beneficio	
	del derecho a la educación (art. 13 de la Constitución) y del trabajo (art. 22), todo en concordancia con el artículo 2.2 de la Constitución que prohíbe toda forma de discriminación.
Efectos monetarios	La propuesta no prevé desembolso adicional de recursos del sector público o privado pues fortalece las obligaciones negativas de respeto: supone mandatos de no hacer para su cumplimiento. Asimismo, prevé el pago de dietas previamente presupuestadas que no deben dejar de otorgarse. Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC Expediente 00018-2023-PI/TC), la garantía de contenidos mínimos de derechos sociales no contraviene la prohibición de iniciativa de gasto parlamentario (art. 79 de la Constitución).
Impacto económico general	Cualquier medida que mejore el acceso a la educación de las mujeres tiene incidencia en su autonomía económica a mediano y largo plazo. Lo mismo aplica para las reglas que protegen la maternidad para la recepción de dietas y la restricción de acciones disciplinarias vinculadas al goce de la licencia por maternidad. En esta línea, según estudios del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), facilitar el acceso de las mujeres al empleo formal incrementaría la participación laboral femenina, lo que se traduce en un aumento estimado del PIB nacional de entre 4% y 6%[13].

IHF/brh

[13] Banco Interamericano de Desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Mujeres y trabajo: Pisando el acelerador del cambio*, p. 5, disponible en https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/mujeres-y-trabajo-pisando-el-acelerador-del-cambio