

I. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del MRE, luego de su creación en agosto de 2017, determinó como una de sus prioridades elaborar un diagnóstico que permitiera identificar las principales brechas de género en la gestión del MRE. Es así que durante diciembre de 2017 y abril de 2018, se elaboró el “Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE”, el cual estuvo a cargo de Russela Zapata Zapata, consultora en género.

Es del caso precisar que a finales de 2015 el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) brindó apoyo al MRE para la elaboración del “Análisis de la Capacidad Institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores para transversalizar el enfoque de género en las políticas y gestión”, cuyo desarrollo estuvo a cargo de una consultora financiada por el MIMP.

Debido a que la metodología empleada en dicho documento fue principalmente cualitativa, el Grupo de Trabajo -luego de su conformación- sostuvo una sesión en con la participación de dos especialistas de la Dirección de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP, quienes sugirieron actualizar el diagnóstico y replicarlo en condiciones adecuadas de investigación para aplicar un análisis cualitativo y cuantitativo.

En razón a ello, el GIG inició la elaboración del diagnóstico de género, cuyos principales hallazgos y conclusiones fueron las siguientes:

- Existe una omisión del enfoque de género en la mayoría de políticas, prácticas y documentos de gestión del MRE. La misma omisión se aprecia en la Ley y en el Reglamento del Servicio Diplomático de la República.
- Respecto del clima laboral, el sistema jerárquico del Servicio Diplomático se percibe como un factor que influye en la determinación de desigualdades e inequidades de género y laborales en el proceso de la carrera de las mujeres diplomáticas.

- Se ha identificado carencia de manejo conceptual del personal respecto de la igualdad de género y carencia de información sobre la obligatoriedad de su práctica en la gestión pública, específicamente en el quehacer del Ministerio.
- Existe un clima favorable para la introducción de los cambios en armonía con los nuevos enfoques, la modernización del Estado y los compromisos asumidos en esta materia ante los organismos internacionales.

Asimismo, en el marco de las recomendaciones presentadas por la consultora resaltan las siguientes:

- Fortalecimiento del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del MRE.
- Inclusión en los documentos de planeamiento (PESEM, PEI y POI) metas e indicadores de cierre de brechas de género.
- Incremento de la difusión y seguimiento cercano a la aplicación de las normas y directivas con enfoque de género.
- Trabajar cinco aspectos de seguimiento internacional respecto de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:
 - o Estadísticas oficiales diferenciadas por sexo.
 - o Cuota de género en cargos de dirección.
 - o Presupuesto sensible al género.
 - o Igualdad salarial entre mujeres y hombres.
 - o Violencia de género: discriminación, hostigamiento sexual y acoso laboral.
- Generar estadísticas diferenciadas por sexo como parte del sistema de información de la Cancillería.
- Acortar/cerrar la brecha existente en los cargos de dirección institucional, respecto de la participación de mujeres y hombres, teniendo en consideración que actualmente no se cumple la cuota mínima de género que es 30%.

- Incluir en el presupuesto institucional una específica de gasto que permita identificar, hacer el seguimiento e informar de la inversión realizada para el cierre de brechas de género.
- Comunicación expresa de la alta dirección del MRE de “tolerancia cero” a las actitudes, conductas sexistas, acciones de discriminación, hostigamiento sexual u acoso laboral.
- Establecimiento de medidas inclusivas para las parejas del mismo sexo como parte del sistema institucional.
- Aplicación de la Ley de Igualdad Salarial, a igual trabajo igual remuneración sin restricciones.
- Incorporar un módulo de género en la malla educativa de la Academia Diplomática y dentro de los cursos obligatorios dirigidos a personal diplomático, así como también en el Curso de Inducción al personal.
- Capacitación especializada al personal que tramite las denuncias de hostigamiento sexual.
- Introducir el enfoque de género en el Concurso de Admisión a la Academia Diplomática, específicamente en el examen oral, evitando preguntas que pudieran parecer sexistas y/o ser interpretadas como disuasivas para las mujeres entrevistadas.
- Incluir el enfoque de género en la estrategia comunicacional institucional
- Emitir señales contra la impunidad en casos de hostigamiento sexual.
- Establecer acciones preventivas desde la Academia Diplomática del Perú.