



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

**INFORME INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES EN RELACIÓN AL
CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

INTRODUCCIÓN:

El presente informe se enmarca en el seguimiento del cumplimiento de la implementación de la Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, correspondiente al 2018. Dicha Ley define el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de la vida pública y privada.

En ese sentido, este Sector ha realizado la recopilación de los datos correspondientes para dar respuesta a la Matriz de Indicadores requeridos para el XII Informe de avances en el cumplimiento de la Ley N 28983, remitida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), y con el fin de generar el informe institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante el cual se da cuenta de las actividades realizadas durante el periodo 2018 con el objetivo de reducir la desigualdad de oportunidades existentes entre mujeres y hombres, dentro de su competencia.

En ese sentido, sirva el presente como un instrumento para facilitar el proceso de *accountability* (rendición de cuentas) sobre las acciones, medidas, proyectos, entre otros, que este Sector vienen realizando y que permiten esclarecer la protección y garantía del ejercicio de derechos en igualdad de oportunidades y no discriminación por género en el marco del seguimiento del cumplimiento de la Ley LIO.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

ANTECEDENTES

Mediante el OFICIO MÚLTIPLE N° 007-2018-MIMP/DVMM.PLANIG de fecha 27 de noviembre de 2018, la señora Silvia Loli Espinoza, en su calidad de Presidenta de la Comisión Multisectorial Permanente del Plan Nacional de Igualdad de Género, solicita al Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) la remisión de un informe institucional sobre los avances y resultados obtenidos en la implementación de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, correspondiente al periodo 2018.

A través de un Memorándum (DAS00196/2018) de fecha 3 de diciembre de 2018, la Dirección para Asuntos Sociales, remite la solicitud de información correspondiente a las direcciones competentes: Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Planeamiento y Presupuesto, Dirección General de Comunidades Peruanas en el Exterior y Asuntos Consulares, y al Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, a fin de consolidarla y remitirla posteriormente por el funcionario responsable (cjimeneza@ree.gob.pe).

**PERÚ****Ministerio
de Relaciones Exteriores****ÁREAS INTERNAS DE LA ENTIDAD QUE HAN REPORTADO INFORMACIÓN**

A nivel institucional, las áreas encargadas de brindar información requerida en la Matriz de Indicadores remitida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) son las siguientes:

Indicador	Dirección a cargo	Encargada (o)
1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género.	Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género	Giuliana Reggiardo (greggiardop@rree.gob.pe) Anexo 2812
1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Dirección General de Planeamiento y Presupuesto	Giuliana Reggiardo (greggiardop@rree.gob.pe) Anexo 2812
1.5.1 Porcentaje de entidades públicas que ejecutan capacitaciones vinculadas a género en sus PDP.	Dirección General de Recursos Humanos	Patricia Ordaya (pordaya@rree.gob.pe) Anexo 2908
2.2.1 Porcentaje de entidades públicas que han aprobado normas de lenguaje inclusivo.		
5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que incluyen en el proceso de inducción información sobre licencias de paternidad y maternidad.		
5.1.3 Porcentaje de entidades públicas que otorgan el 100% de licencias por paternidad solicitadas		
5.1.4 Número de mujeres que acceden a la licencia por maternidad.		
5.3.1 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.		
2. Acceso equitativo a instancias de poder y toma de decisiones.		
6.3.1 Número de denuncias por delitos de trata de personas por sexo y edad.	Dirección General se Comunidades Peruanas en el Exterior y Asuntos Consulares	Cecilia Gómez (cgomez@rree.gob.pe), Anexo 3284

**PERÚ****Ministerio
de Relaciones Exteriores**

INFORMACIÓN TRANSVERSAL

En el marco del cumplimiento de la Ley LIO, el Ministerio de Relaciones Exteriores viene realizando actividades que convergen con los indicadores propuestos por la matriz de seguimiento remitida por el MIMP. Esta información ha sido recopilada y es considerada como transversal a todas las entidades públicas y/o Sectores afectados por la Ley LIO y con obligación de remitir los avances en dicha materia.

Este Ministerio cuenta con un mecanismo encargado de implementar políticas de género bajo el marco del artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, y creado mediante la Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE, el 16 de agosto de 2017, bajo el nombre de “Grupo de Trabajo para la igualdad de Género (GIG)”. Está conformado por las siguientes personas:

DIRECCIÓN/OFICINA	REPRESENTANTE
Representante del Señor Ministro de Relaciones Exteriores	Embajadora María Eugenia Chiozza Bruce
Secretario Técnico	Ministro Luis Castro Joo, jefe de la Oficina General de planeamiento y Presupuesto
Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior	Ministro José Arsenio Benzaquen Perea, Director de Políticas y Estrategias
Dirección para Asuntos Sociales	Ministra Romy Sonia Tincopa Grados, Directora para Asuntos Sociales
Dirección de Protección y Asistencia al Nacional	Maritza Roxana Castro Aranda de Bollig, Directora de Protección y Asistencia al Nacional
Dirección de Desarrollo e Integración Fronteriza	Ministro Consejero Irving Israel Jaime Lizárraga, Subdirector de Integración Fronteriza
Dirección de Cooperación Internacional	Ministra Eliana Nelly Beraún Escudero, Directora de Cooperación Internacional
Oficina General de Recursos Humanos	Ministra María de Fátima Trigoso Sakuma, Jefa de la Oficina de Servicios y Bienes del Personal
Oficina General de Comunicación	Tercer Secretario Leonardo Celis Silvia
Oficina General de Planeamiento y Presupuesto	Señora Silvia María Negrillo Rubio, Especialista en Planeamiento
Agencia Peruana de Cooperación Internacional	Señora Aymee Fernández López, Especialista en Planeamiento

El Grupo de Trabajo se instaló el 31 de agosto tras su primera sesión y ha sostenido 14 reuniones de trabajo, cinco durante 2017 y nueve durante 2018. Asimismo, tras su décimo segunda sesión de fecha 8 de agosto de 2018, aprobó el “Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores”, correspondiente al periodo 2018 – 2019, y fue aprobado por el Ministro de Relaciones Exteriores, Embajador Néstor Popolizio Bardales, el 21 de noviembre de 2018 mediante Resolución Ministerial N° 0684-2018.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

En el citado Plan de Actividades se ha priorizado actividades y medidas a realizar con el fin de reducir las brechas de género en concordancia con los siguientes compromisos internacionales del Estado peruano, así como las políticas y planes priorizados por el gobierno:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas: Objetivo 5 sobre Igualdad de Género.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012 – 2017 – Matriz Priorizada para el año 2018
- Política General de Gobierno: lineamiento 4.6 – Promover la igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres, así como garantizar la protección de la niñez, la adolescencia y las mujeres frente a todo tipo de violencia.
- Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la igualdad de Género en la Gestión del MRE.

Las actividades consignadas en el plan han sido incorporadas en el Plan Operativo Institucional (POI) de 2018, alineadas a los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico institucional (PEI) 2017 – 2019. Cabe resaltar que las actividades del Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género (ver tabla 1A¹ y anexo 1²), solo contempla las actividades a partir del segundo semestre de 2018.

En ese sentido, se han considerado 48 actividades relacionadas a la materia de género y que buscan la reducción de las brechas de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores, de las cuales 7 actividades presentan información sobre uso de presupuesto (ver tabla 1D), por un total de S/. 171, 868.80 soles, siendo el costo más elevado el Servicio de Wawa Wasi para hijas/os del personal del MRE. De igual manera, 41 actividades dentro del plan no han registrado información sobre uso de presupuesto dada su naturaleza, o al utilizar presupuesto asignado bajo lineamientos de mayor alcance (ver tabla 1E).

De otro lado, también se han realizado actividades o intervenciones durante el 2018 que no están contempladas dentro del Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género. Estas son 16 actividades realizadas por distintos órganos internos del Ministerio, desde Direcciones de línea y apoyo, hasta Órganos Desconcentrados y Órganos de Servicio en el Exterior (Ver tabla 1B), sin contar aquellas que tenían como propósito implementar el enfoque de género en la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP)³, el POI y el Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género.

En relación al PDP, las actividades contempladas dentro de dicho Plan cuentan con presupuesto para su ejecución. En comparación con el año 2017, para 2018 se duplicaron las actividades destinadas a la capacitación del personal a través de 4 actividades:

- Taller especializado para la Secretaría Técnica de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios: “Marco normativo del hostigamiento sexual: las conductas sancionables y sus estándares probatorios en el trabajo”
- Taller de Equidad de Género e igualdad de Oportunidades en el Perú
- Seminario – Taller “Lenguaje inclusivo en las Entidades Públicas”
- Seminario – Taller “Hostigamiento Sexual en el Trabajo”

¹ Consolidación de tablas, instrumento remitido por el MIMP para la realización del presente informe

² Resolución que aprueba el Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores

³ Aprobado por Resolución de Secretaría General N° 0153 de fecha 30 de enero de 2018



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

A pesar de que esta entidad no cuenta con una norma sobre el uso de lenguaje inclusivo en las comunicaciones y documentación oficial ni hace uso de la misma, existe capacitación sobre la materia y se presenta como un avance para la consecución de la igualdad de género. La finalidad de esta actividad es concientizar a los trabajadores del Sector sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo en beneficio de las relaciones laborales y el reconocimiento de sus colegas mujeres. Asimismo, permite reflexionar sobre las prácticas de comunicación inclusiva igualitaria que promueve el Estado peruano, con el objetivo de integrar el enfoque de género dentro de las políticas públicas. Es evidente, sin embargo, que asisten más mujeres a este tipo de talleres (asistencia de 12 hombres y 33 mujeres), en contraste con la cantidad total del personal, en el que el mayor porcentaje son hombres (63% de 1596).

Sin embargo, no sólo existen actividades programadas en relación a actividades de capacitación. También existen aquellas destinadas a fomentar la difusión de información sobre las licencias de paternidad y maternidad, que permiten y promueven la conciliación de la vida laboral y familiar, buscando que cada vez sea más igualitaria. En ese sentido, la Cancillería integra en su proceso de inducción información sobre licencias de maternidad y paternidad, principalmente brindada por la Oficina de Bienestar Social de la Oficina General de Recursos Humanos. De acuerdo con la información brindada por esta última Oficina, al menos 30 trabajadores han recibido información respecto de estos servicios (Ver matriz, indicador 5.1.2).

Como parte de la política de la Entidad, se brindan facilidades a los trabajadores que solicitan licencias por paternidad y maternidad. Durante el periodo de 2018, 15 hombres accedieron a la licencia por paternidad, lo cual significa que el 100% de solicitudes de hombres que trabajan en el Ministerio y tuvieron un/a hijo/a en el periodo que abarca este informe, obtuvieron una licencia por paternidad. Por el lado de las mujeres, se brindaron 12 licencias por maternidad, coincidiendo con el número de mujeres que trabajan en el MRE y que tuvieron un/a hijo/a durante 2018. Es importante resaltar que más padres piden su derecho de licencia por paternidad, lo cual podría estar relacionado a la labor de difusión de información sobre la política de identidad en temas de licencia por paternidad y maternidad.

En la misma línea, con el fin de armonizar la vida laboral y familiar, esta entidad brinda el servicio de Wawa Wasi “Niños del Mundo”, destinado a los hijos e hijas del personal diplomático, administrativo y contratado de Cancillería. De esta manera, brinda atención a niños y niñas desde los 6 meses hasta los 3 años y cuenta con capacidad máxima de 16 niños/as. De acuerdo con los datos proporcionados por la Oficina General de Recursos Humanos, durante el periodo 2018 se han brindado atención a 4 niños y 11 niñas.

Asimismo, como parte de los intereses de este sector, se han implementado acciones para la prevención del hostigamiento sexual, toda vez que repercute en la reducción de las brechas entre géneros y la violencia contra la mujer en todas sus formas. En este sentido, la institución cuenta con la Directiva N° 014-2017-ORH-RE “Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual”, la cual establece mecanismos de acción para la prevención y el procedimiento de atención de denuncias de actos que configuran hostigamiento sexual en el marco de las relaciones laborales o modalidades contractuales del MRE. Dicha Directiva es de aplicación obligatoria para todo el personal del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual. En ella también se establece el glosario de términos en relación al hostigamiento sexual, una lista de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual, un formato de denuncia verbal, un diagrama de flujo de presentación de la denuncia, un diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

cometido por parte de funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República, y un diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(a) al Decreto Legislativo N°276, al Decreto Legislativo N°1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto de Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual. La Oficina General de Recursos Humanos es la responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la Directiva.

Esta Cancillería ha programado, también, actividades destinadas a la difusión de la información referida a la prevención del hostigamiento sexual. Así, se programaron dos campañas intensivas de difusión en diversos puntos de MRE mediante afiches Tótem, canales virtuales de intranet, correos institucionales y envío de material en físico vía valija diplomática a todas las misiones en el exterior. El fin de estas actividades es generar impacto y concientización dentro de cancillería en su sede principal, Oficinas Desconcentradas y Misiones en el exterior, con la intención de promover una cultura institucional con enfoque de género en la cotidianidad de los procesos. Dichas actividades alcanzaron a 590 mujeres y 1006 hombres, parte del personal del MRE.

INFORMACIÓN ESPECIALIZADA

Esta Entidad también cuenta con información de utilidad para el seguimiento del cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres a nivel especializado. De esta manera, se solicitó al órgano interno competente absolver la matriz con el indicador correspondiente: 6.3.1 Número de denuncias por delitos de trata de personas por sexo y edad.

Durante 2018, se han registrado 9 casos de presuntas víctimas de trata de personas en las Oficinas Consulares del Perú en el exterior, ya sea a través de la denuncia directa de la presunta víctima o a través de las autoridades especializadas del país receptor. Es importante dar cuenta que las víctimas recibieron acompañamiento consular constante, a fin que las mismas sean asistidas en la denuncia, reciban condiciones óptimas de protección en resguardo de su integridad física y tengan las condiciones necesarias para su regularización migratoria o repatriación voluntaria al Perú, de ser el caso.

Respecto de las medidas que se han adoptado para la ejecución del Protocolo Intersectorial para la prevención y persecución del delito y la protección, atención y reintegración de víctimas de trata de personas, la Dirección competente ha informado lo siguiente: En el ámbito de la prevención se coordina la participación del Sector en el Plan Comunicación del Plan Nacional Contra la Trata de Personas 2017-2021. Asimismo, se elaboró y difunde a través de la mediateca de la red de Oficinas Consulares del Perú, un video contra la trata de personas.

De otro lado, a través de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Plataforma virtual de la Academia Diplomática del Perú, se brindó capacitación a funcionarios diplomáticos y administrativos sobre la lucha contra la trata de personas, entre otros temas. También se ha participado de campañas a fin, como el caso de la Campaña “Corazón Azul” para prevenir la trata de personas y promovida por la Organización de las Naciones Unidas durante julio de 2018. Se participó en esta campaña brindando información y orientación a la ciudadanía sobre la lucha contra la trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, en la Feria Multisectorial Contra la Trata de Personas, que tomó lugar en el parque “Chabuca Granda”, así como, a través de un acto simbólico, al iluminar el Palacio de Torre Tagle de color azul, y la difusión de información en redes sociales con uso del *Hashtag* #SinEngañoNoHayTrata.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

A nivel intersectorial, en el ámbito de la prevención, asistencia y protección, persecución y reintegración, se aprobaron y/o ejecutaron acciones derivadas de Planes Binacionales de Trabajo para la lucha contra la trata de personas con Ecuador, Bolivia y Colombia. Se coordinó y orientó la realización de actividades por Órganos Desconcentrados de Puno, Cusco, Tumbes e Iquitos en el seno de Mesas Regionales e Intersectoriales de Lucha contra la Trata de Personas. A nivel intersectorial y binacional se aprobaron los “Lineamientos del Protocolo de Repatriación de Víctimas de Trata de Personas, Tráfico Ilícito de Migrantes y Delitos Conexos” entre el Perú y Bolivia.

Por encargo de la Fiscal Adjunta Provincial de la Unidad de Cooperación Judicial Internacional y Extradiciones de la Fiscalía de la Nación se realizaron coordinaciones a través de Oficinas Consulares del Perú en Italia a efectos de coadyuvar a la repatriación de una connacional peruana con código de reserva 14718-1, presunta víctima de trata de personas.

Respecto de las modalidades de trata de personas que se presentaron con mayor incidencia, fueron 8 los casos presentados por presunta trata laboral y 1 por presunta trata de origen sexual, detalladas en el siguiente cuadro. De estos 9 casos es importante resaltar que 7 son presuntas mujeres víctimas y 2 son presuntos hombres víctimas de trata.

País	Número de casos
Estados Unidos	1
Bolivia	3
Argentina	2
Ecuador	1
Italia	1
Venezuela	1

Fuente: Matriz (Anexo 1)

Con el fin de fortalecer la lucha contra la trata de personas, se coordinó la difusión de un video informativo sobre la prevención de la Explotación Sexual de las Niñas, Niños y Adolescentes (ESNNA) recibido por el Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. De igual manera, junto con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Embajada argentina se participó de la I y II Jornada sobre Trata de Personas Perú – Argentina, con énfasis en la población minoritaria. Finalmente, en el marco de la Comisión Multisectorial de Naturaleza Permanente contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes (CMNP-TPTIM), se participó de reuniones de trabajo en relación a la implementación del Acuerdo de Protección Infantil CPC frente a la trata de personas.

INFORMACIÓN VINCULADA A LA LIO

De acuerdo con la información remitida por la Oficina General de Recursos Humanos, esta Cancillería cuenta con tres cargos de Alto Nivel, ostentados por hombres. Asimismo, nivel de órganos de administración interna (órganos de asesoramiento y apoyo), se registraron 25 cargos en total, de los cuales 10 (40%) son mujeres y 15 (60%) hombres, alcanzando un alto grado de paridad. En el caso de los órganos de línea, se registró 3 (23% del total) cargos de Direcciones Generales ocupados por mujeres y 10 (77%) ocupados por hombres. Dicha tendencia se repite para el caso de cargos ocupados en Direcciones, donde 12 (31%) fueron mujeres y 27 (69%) hombres. Finalmente, en la categoría de otros, se cuenta con una mujer y 2 hombres como Jefes

**PERÚ****Ministerio
de Relaciones Exteriores**

de Despacho, 11 hombres en las Oficinas Desconcentradas y 3 mujeres en la Academia Diplomática del Perú.

Cuota de Género en cargos de toma de decisión, 2018

Cargos [2]	Mujer	Hombre	Observación/es
1. ALTA DIRECCIÓN			
Ministro/a		1	
Viceministros/as		1	
Secretaria General		1	
2. ORGANISMOS DE CONTROL INSTITUCIONAL			
Procuraduría		1	
Oficina de Control Institucional			No es designado por la Cancillería
3. ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA (órganos de asesoramiento y apoyo)			
Oficinas Generales, Oficinas	10	15	
4. ÓRGANOS DE LÍNEA			
Direcciones Generales	3	10	
Direcciones	12	27	No considera Subdirecciones (8 mujeres y 28 hombres)
Otros			
Jefe de Despacho	1	2	
Oficinas Desconcentradas		11	
Academia Diplomática del Perú	3		Se considera 1 Director(a) Adjunto(a) y 2 Subdirectores(as)

Fuente: Tabla 6 completada por ORH

Del total de cargos de toma de decisión (128⁴) el 28.12% es ocupado por mujeres, mientras que 71,88% es ocupado por hombres. A nivel de órganos de asesoramiento y apoyo existe mayor paridad en la disposición de cargos, mientras que a nivel de órganos de línea se presenta la diferencia significativa según sexo. Es de relevancia notar, también, que en las Oficinas Desconcentradas, el total de cargos directivos está bajo el mando de hombres.

No obstante, es necesario considerar la fluctuación del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, sobre todo aquellos parte del Servicio Diplomático, que, conforme a disposición de la Ley N° 28091 Ley del Servicio Diplomático de la República, artículo 30, “sirven alternadamente en el exterior y en el país, por un plazo no mayor de cinco años en el exterior y no menor de tres años en el país, de acuerdo con las necesidades del servicio. [...]”, con excepción de los Terceros Secretarios quienes solo pueden ser nombrados a prestar servicios en el exterior si han cumplido un mínimo de dos años de servicio efectivo en el Perú (art. 31 de la Ley N° 28091).

⁴ Considera la suma de todos los puestos con capacidad de toma de decisión, incluso Subdirectores(as) de acuerdo al CAP Provisional del Ministerio de Relaciones Exteriores.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Cargos de toma de decisión según sexo, 2018

Sexo	Nº cargos de toma de decisión según sexo	Porcentaje [3]
Total de cargos	128	100%
Mujeres	36	28.12%
Hombres	92	71.88%

Fuente: Tabla 6 completada por ORH

BALANCE

La presente sección da cuenta de las actividades que se llegaron a realizar y que se encuentran en concordancia con los indicadores propuestos en seguimiento para el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. En ese sentido esta Cancillería hace evidencia de las medidas que considera pertinentes reportar, llevadas a cabo en el 2018.

A nivel normativo y de gestión, se obtuvo:

- Aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) de 2018, aprobado con resolución de Secretaría General N° 0153, del 30 de enero de 2018, el cual incorpora capacitaciones en materia de igualdad de género.
- Aprobación del Plan Operativo Institucional (POI) 2019, aprobado con resolución de Secretaría General N° 0872 del 29 de mayo de 2018, el cual incluye en la sección “Declaración de Política institucional” un lineamiento en materia de igualdad de género.
- Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018 – 2019, aprobado con resolución Ministerial N° 0684-2018/RE, del 21 de noviembre de 2018.

Sobre las campañas de comunicación, se cuentan con actividades no programadas en el Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género, debido a que esta última fue aprobada en agosto de 2018. Así, se llevaron a cabo las siguientes actividades sobre hostigamiento sexual:

- Campaña por el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, realizada en febrero de 2018. Durante la semana del 12 de febrero se difundió un *banner* informativo sobre la aprobación de la directiva “Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual” del MRE y el correo de denuncias; así como afirmando la no tolerancia del hostigamiento sexual en la institución. También fue difundido en los tótems de Cancillería. Asimismo, para la semana del 19 de febrero, se difundieron dos *banner* para promover el respeto a las compañeras y compañeros de trabajo, así como reforzar el conocimiento de los canales para la denuncia de casos de hostigamiento en el MRE. Finalmente, en el Día de la Lucha contra el Hostigamiento sexual en el Ámbito Laboral, 27 de febrero, se emitió un Comunicado Oficial suscrito por el entonces Viceministro del Sector, Embajador Néstor Popolizio, en el que reafirmó el compromiso de la institución para combatir este tipo de violencia.
- Es importante recalcar, que esta Cancillería realizó difusión de la directiva contra el hostigamiento sexual y el procedimiento de denuncia en octubre de 2018.

De otro lado, se realizaron campañas enfocadas en la problemática de la violencia de género:

- Una de ellas es la campaña #AsíNoJuegaPerú, organizada por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en el Perú (MESAGEN), el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y la Defensoría del Pueblo, a la que el MRE se sumó.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Dicha campaña estuvo orientada a sensibilizar sobre la violencia que enfrentan las mujeres cotidianamente, a través del uso estratégico de la temática del fútbol. La participación de este Sector fue a través de la elaboración de un video del actual Canciller, Néstor Popolizio, y de *banners* con fotografías de personal directivo, vistiendo camisetas con los mensajes de la campaña, posteriormente se difundió en las redes sociales del MRE, y sus órganos de servicio en el exterior.

- De otro lado, durante setiembre de 2018, la Cancillería se adhirió a la campaña impulsada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), de nombre #IndiferenciaTambiénEsViolencia, a través de publicaciones en redes sociales
- Con el fin de conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujeres, el 25 de noviembre, el MIMP propuso una nueva Campaña, bajo el lema de la Campaña de la PCM “Indiferencia también es Violencia”, tomando su línea gráfica y *slogan*. En esta campaña el MRE participó en distintas actividades:
 - o Atendiendo a la presentación de la campaña en Tumbes, representado por el Embajador Manuel Talavera, Secretario General, el 16 de noviembre de 2018.
 - o Difundiendo *banner* en las redes sociales de la institución y emitiendo un mensaje dirigido por el Ministro del MRE, Embajador Néstor Popolizio, a la comunidad peruana en el exterior a través de redes sociales.
 - o Asimismo, diversas actividades fueron realizadas por los Órganos del Servicio Exterior. Un ejemplo de ello es la conferencia en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, realizado por el Consulado General del Perú en Milán el 23 de noviembre de 2018, dirigida a la comunidad peruana en Milán. Esta actividad contó con las exposiciones de la doctora Diana de Marchi, Consejera de Igualdad de Oportunidades y Derechos Civiles de la Municipalidad (*Comune*) de Milán, y de las abogadas Silvia Belloni y Alessia Sorgato, especialistas en la materia. También se presentó el cortometraje “*Mi Ami?*” (¿Me amas?), producido por la señora Pamela Ortega, quien compartió su preocupación sobre las situaciones de violencia que sufren las mujeres en Italia, sin importar su nacionalidad.
- Como parte de los compromisos de la Política Nacional Migratoria 2017 – 2025 y el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley LIO, en octubre de 2018 se inició una campaña en la cual las oficinas consulares publicarán de manera periódica un aviso informativo para la atención de casos de violencia de género en sus portales web, redes sociales, *banners* publicitarios, paneles informativos, etc.

De igual manera, se realizaron actividades enfocadas en la trata de personas durante el periodo de 2018:

- La Cancillería se adhirió a la campaña “Corazón Azul” promovida por la Organización de las Naciones Unidas contra la trata de las personas, en el marco del Día Mundial Contra la Trata de Personas (30 de julio), participando de la feria multisectorial contra la trata de personas el 21 de julio de 2018, realizando el acto simbólico de iluminación del Palacio de Torre Tagle de color azul y la difusión de información a través de redes sociales, con el uso del *hashtag* #SinEngañoNoHayTrata.
- Asimismo, el MRE realiza campañas de prevención periódicas a través de las 116 oficinas consulares del Perú en el exterior. Al respecto, ha difundido un video contra la trata de personas, que cuenta con 2 883 visualizaciones a noviembre de 2018; y los tuits sobre



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

tráfico de menores incluyen la difusión de un video sobre autorización de viaje notarial para menores, que cuenta con 53 521 visualizaciones a noviembre de 2018.

- De otro lado, en el marco de la III Acción Cívica Binacional entre el Perú y el Ecuador, que tomo lugar el 19 y 29 de octubre de 2018, como parte del Encuentro Presidencial y el Gabinete Binacional de Ministros, la Oficina Desconcentrada en Tumbes y el Consulado General del Perú en Macará participaron en la Feria Informativa y de orientación a la Comunidad, realizada en el Puente Internacional de Huaquillas y Aguas Verdes.

El Ministerio de Relaciones Exteriores también ha realizado actividades en el ámbito multilateral enfocados en los organismos de los cuales es parte. En ese sentido, en su calidad de Miembro No Permanente del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (periodo 2018 – 2019) y como Co-presidente del Grupo Informal de Expertos sobre Mujeres, Paz y Seguridad, ha promovido la participación y liderazgo de las mujeres en el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales, así como su empoderamiento político y económico y la reducción significativa de su vulnerabilidad durante los conflictos armados. Durante 2018, el Grupo de Expertos evaluó la situación de las mujeres en Chad, República Democrática del Congo, Irak, Libia y Mali.

Por otro lado, el MRE promovió y logró obtener la reelección de la experta peruana Gladys Acosta como miembro del Comité para la Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por 3 años, en junio de 2018, siendo un logro importante en la materia para el país.

En materia de promoción y empoderamiento económico de las mujeres, en el marco del Plan de Trabajo del Grupo Funcional de Trabajo para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres, esta Cancillería realizó distintas actividades, de las que destacan:

- Realización del conversatorio sobre empoderamiento y autonomía económica de las mujeres por parte de la Embajada y Consulado del Perú en Ciudad de México.
- Organización de dos reuniones informativas sobre “Empoderamiento y autonomía económica de las mujeres” y “Conciliación de la vida familiar y laboral” por la Embajada del Perú en Polonia.
- Realización del taller sobre experiencias de profesionales exitosas peruanas, a cargo de la Embajada del Perú en Rumania.
- Coorganización del “II Encuentro de empoderamiento de la mujer” por parte del Consulado del Perú en Génova y diferentes asociaciones italianas.

De igual manera, el Ministerio ha participado en el proyecto “Women Doing Business, cuyo objetivo es la promoción económica de los negocios liderados por mujeres, a través de la realización de coloquios a lo largo de varios meses. Al respecto, se realizaron tres eventos:

1. “*Women Doing Business – Mujeres luchando contra la corrupción*” (10 de agosto de 2018)
2. “*Women Doing Business – He for She*” (20 de setiembre de 2018)
3. “*Women Doing Business – Mujeres en la Gastronomía*” (29 de noviembre de 2018).

En el marco de la celebración del “Día del Padre”, esta institución se sumó a la iniciativa del MIMP, “Paternidades afectivas y responsables”, orientada a promover el involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijas/os, a través de la difusión del *banner* elaborado por ese Sector.

Asimismo, durante el 2018, se realizaron dos talleres sobre sensibilización de la leche materna, dirigido al personal. Los talleres se realizaron el 11 de enero y el 14 de noviembre, a los que

**PERÚ****Ministerio
de Relaciones Exteriores**

asistieron un total de 41 personas. La Cancillería también difundió trípticos informativos y cuenta con un lactario institucional.

En la misma línea de conseguir la conciliación entre la vida familiar y laboral, se han brindado licencias de maternidad y paternidad al personal de Cancillería a lo largo de 2018. Se otorgaron 13 licencias de maternidad y 13 licencias de paternidad⁵.

NÚMERO DE LICENCIAS DE MATERNIDAD OTORGAS HASTA NOVIEMBRE DE 2018										
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
1	1	3	0	0	1	0	2	1	2	1
Total de licencias de maternidad otorgadas										13

Fuente: Reporte del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

NÚMERO DE LICENCIAS DE PATERNIDAD OTORGAS HASTA NOVIEMBRE DE 2018										
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
1	1	3	1	1	1	0	0	2	2	1
Total de licencias de paternidad otorgadas										13

Fuente: Reporte del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

Así también, el Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con el Wawa Wasi institucional “Niños del Mundo”, que brinda atención integral a niñas y niños desde los 6 meses hasta los 3 años que sean hijas e hijos del personal diplomático, administrativo y contratado de esta institución⁶.

NÚMERO DE NIÑAS Y NIÑOS ATENDIDOS EN EL SERVICIO DE WAWA WASI HASTA NOVIEMBRE DE 2018										
Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
14	14	13	13	13	13	13	11	12	13	14

Fuente: Reporte del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

⁵ Fuente: Reporte Anual de Actividades Realizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores en Materia de Igualdad de Género. Noviembre de 2018

⁶ Fuente: Reporte Anual de Actividades Realizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores en Materia de Igualdad de Género. Noviembre de 2018



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

DIFICULTADES

Las dificultades que se presentaron durante la elaboración de este informe redundan principalmente en la recopilación y autenticación de los datos utilizados, así como su desagregación para poder evidenciar las diferencias o brechas de género a partir de los indicadores basados en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres propuestos por el MIMP.

De esta manera, resalta el hecho que la institución cuenta con limitados profesionales especializados en materia de género, lo cual repercute en la implementación del enfoque de género en actividades como el ciclo de planeamiento y presupuesto, que a su vez influirá en los servicios y actividades bajo la competencias de este Sector.

Sin embargo, se viene discutiendo la posibilidad de brindar un seminario en materia de igualdad de género en el año lectivo 2019, a través de la Academia Diplomática, dirigido a sus alumnos. A partir de ello, se contará con personal mejor capacitado y se podrá brindar mejores intervenciones desde la Cancillería bajo un enfoque de género, con el objetivo de reducir las brechas de género a través de servicios planificados con recursos presupuestarios necesarios para su implementación.

En ese sentido, esta Cancillería considera relevante recibir mayor asistencia técnica y metodológica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico para incorporar adecuadamente el enfoque de género en el diseño e implementación de políticas públicas bajo su responsabilidad.



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

CONCLUSIONES

El presente informe concluye que aún existen brechas de género a ser reducidas a nivel institucional y en los servicios brindados por esta entidad, los cuales vienen siendo atendidos en coordinación con el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En ese sentido, es importante reconocer los pasos positivos de la Cancillería en materia de género:

- A nivel de planeamiento y programación de actividades tomando en consideración el enfoque de género, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha conseguido hitos importantes durante el 2018. Así, se ha logrado aprobar el Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2018, gracias al trabajo del GIG, y, de esta manera, garantizar la realización de actividades destinadas a atender las disparidades de género en la institución.
- Por otro lado, respecto de la conciliación de la vida familiar y laboral, esta Cancillería ha realizado actividades que permiten a los padres y madres de familia acceder a información sobre los derechos relacionados a la paternidad y maternidad en la institución. Así, se resalta la difusión de la disposición del servicio de lactario, la realización de charlas sobre lactancia materna, y el otorgamiento de licencias de paternidad y maternidad, garantizando al personal del Ministerio el uso de sus derechos como padres.
- Finalmente, a través de distintas campañas a las que este Sector se unió, se ha podido avanzar en la transversalización del enfoque de género en las actividades y servicios brindados. Durante 2018 se realizaron importantes actividades en los Órganos de Servicio en el Exterior con el fin de mantener informada a la comunidad peruana en el exterior sobre los procesos de denuncia en casos de violencia de género, de trata de personas, y se difundió información sobre la igualdad de género, entre otros.

De esta manera, el Ministerio de Relaciones Exteriores busca acercarse a un mejor proceso de transversalización del enfoque de género con el objetivo de cumplir con la implementación de la Ley LIO que busca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE INDICADORES REQUERIDOS PARA EL XII INFORME DE AVANCES EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY Nº 28983, LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (PERÍODO 2018)-RELACIONES EXTERIORES

I. INFORMACIÓN TRANSVERSAL

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: PROMOVER Y FORTALECER LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS TRES NIVELES DE GOBIERNO

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional			
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria ⁷	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	
1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género.	1. ¿Cuenta con un mecanismo ⁸ encargado de implementar políticas de género dentro de la entidad? <i>De ser afirmativa la respuesta, adjunte como evidencia la norma escaneada, o la sección del documento de gestión en el que se encuentra la función.</i>	SI	X	Realizó su sesión de instalación el 31 de agosto de 2017 y ha realizado 14 sesiones de trabajo; de las cuales cinco se dieron en 2017 y 9 en 2018.	1.1. ¿El mecanismo se encuentra conformado de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4º del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP?	Sí	Mediante la Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE
					1.2. ¿El mecanismo cuenta con un plan de trabajo para la implementación de políticas de género en el presente período? <i>De ser afirmativa la respuesta, adjunte Plan de Trabajo. De ser negativa pase a la pregunta 1.3.</i>	Sí	El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género (GIG) aprobó en su décimo segunda sesión del 8 de agosto de 2018, el “Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores, correspondientes al periodo 2018-2019, aprobado mediante RM N° 0684-2018 el 21 de noviembre de 2018. No obstante este plan considera las actividades sólo desde el II Semestre de 2018
					1.3 En caso de no contar con plan de trabajo ¿La instancia desarrolló o impulsó acciones para la reducción de las brechas de género con alguna otra área de la entidad?	Tabla 1B.	Antes del plan de trabajo de agosto de 2018, se impulsaron actividades referidas a materia de género.
		NO		Responder pregunta 2.	¿La entidad viene ejecutando acciones para la creación y puesta en marcha del mecanismo?		

(*) Toda la información solicitada debe corresponder al año 2018 (enero a diciembre). La información debe incluir a todos los órganos y unidades desconcentradas. De no ser posible obtener información de todos ellos, indicar si la información corresponde únicamente a la sede central o a cuáles órganos y unidades desconcentradas adscritos ha incluido para el reporte.

7 Aquella información relevante que contribuirá a ampliar la información reportada sobre el indicador.

8 Comisión, comité o grupo de trabajo que tiene por objeto “coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional. Puede ser una comisión, un comité, un grupo de trabajo y otro similar a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género”.

9 El referido artículo señala que el mecanismo deberá comprometer la participación de cuando menor una representante de la/el titular de la entidad, del área de Planificación y Presupuesto, del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces, de la Oficina de Comunicaciones o quien haga sus veces, de los órganos de línea.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional			
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria ¹⁰	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	
1.1.1 Porcentaje de entidades públicas que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género.	<p>2. En caso de no contar con mecanismo ¿Cuentan con alguna instancia encargada de implementar políticas de género dentro de la entidad?</p> <p><i>De ser afirmativa la respuesta, adjunte como evidencia la norma escaneada, o la sección del documento de gestión en el que se encuentra la función.</i></p>		<p>De ser afirmativa la respuesta detalle el nombre de la instancia o área de la entidad que tiene la función de implementar las políticas de igualdad de género.</p>	<p>2.1 ¿La instancia cuenta con un plan de trabajo para la implementación de políticas de género en el presente período?</p> <p><i>De ser afirmativa la respuesta, adjunte dicho Plan de Trabajo.</i></p>	<p>En caso de ser afirmativa su respuesta por favor detalle el Tabla 1A.</p>		
	<p>Si la respuesta a la pregunta 1 o 2 es "si", responda la pregunta 2. Caso contrario, pase al indicador 1.2.1.</p>						
	<p>3. Número de integrantes del mecanismo o instancia que puedan acreditar capacitación¹¹ en género.</p> <p><i>Si la respuesta es mayor a "0" adjunte como evidencia copia escaneada el o los documentos que acreditan los estudios.</i></p>	<p>Tabla 1C</p>	<p>Se cuentan con 11 integrantes del mecanismo para la igualdad de género pero no existe acreditación de acuerdo a datos de ORH.</p>				

¹⁰ Aquella información relevante que contribuirá a ampliar la información reportada sobre el indicador.

¹¹ Taller, diplomado, curso, maestría, programa de especialización (presencial o virtual).



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional			
	Pregunta	Respuesta		Información complementaria ¹²	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
1.2.1 Porcentaje de entidades públicas que tienen presupuestada al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	1. ¿El POI tiene presupuestada alguna actividad orientada a la disminución de brechas de género?	SI	X	48 en total 7 con información sobre uso de presupuesto	Completar la tabla N° 1D con información de las intervenciones o actividades presupuestadas.	48 en total 7 con información sobre uso de presupuesto	Corresponde a las actividades programadas para el 2018 en el plan de actividades GIG 2018 - 2019
	<i>De ser afirmativa la respuesta, como evidencia adjunte el POI señalando la sección donde se encuentra/n dicha/s actividad/es.</i>	NO					
	2. ¿La entidad ejecutó alguna actividad orientada a la disminución de brechas de género que no requirió presupuesto?	SI		41	Si su respuesta es mayor a 0, completar la Tabla N° 1E	41	Corresponde a las actividades programadas para el 2018 en el plan de actividades GIG 2018 - 2019
1.5.1 Porcentaje de entidades públicas que ejecutan capacitaciones vinculadas a género en sus PDP.	1. ¿La entidad pública cuenta con un Plan de Desarrollo de las Personas - PDP aprobado o algún otro documento similar para la capacitación del personal de su entidad?	SI	X	DP Aprobado con RSG N° 0153 del 30.01.18			
	<i>De ser afirmativa la respuesta, como evidencia adjunte PDP o documento similar aprobado.</i>	NO					
1.5.1		SI	X	1			

12 Aquella información relevante que contribuirá a ampliar la información reportada sobre el indicador.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Porcentaje de entidades públicas que ejecutan capacitaciones vinculadas a género en sus PDP.	2. ¿El PDP, o el documento similar este, incorpora cursos, programas de formación o capacitaciones vinculadas al tema de género?	NO					
	3. ¿La entidad pública cuenta con presupuesto para la ejecución del PDP en materia de género?	SI	X		En caso la respuesta sea positiva responder TABLA 2		
		NO					

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: FORTALECER UNA CULTURA DE RESPETO Y VALORACIÓN DE LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria ¹³	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
2.2.1 Porcentaje de entidades públicas que han aprobado normas de lenguaje inclusivo.	1. ¿La entidad pública cuenta con alguna norma con respecto al uso de lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial?	Si				
	<i>De ser afirmativa la respuesta, adjuntar como evidencia la norma escaneada.</i>	No	X			

¹³ Aquella información relevante que contribuirá a ampliar la información reportada sobre el indicador.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional			
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria ¹⁴	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	
2.2.1 Porcentaje de entidades públicas que han aprobado normas de lenguaje inclusivo.	2. ¿La entidad pública a la que pertenece hace uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial?	Si					
	<i>De ser afirmativa la respuesta, adjuntar como evidencia: 01 norma, 01 comunicación interna y 01 comunicación a la ciudadanía, donde se evidencie el uso.</i>	No	X				
	3. ¿La entidad pública realiza capacitación para su personal sobre el uso del lenguaje inclusivo en sus comunicaciones y documentación oficial?	Si	X	1	<i>En caso la respuesta sea afirmativa, responder en tabla 3A</i>	TABLA 3A	
		No					
	4. ¿La entidad pública realiza acciones de difusión ¹⁵ de su norma para el lenguaje inclusivo o sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo?	Si			<i>En caso la respuesta sea afirmativa, responder en tabla 3B</i>		
		No	X				

¹⁴ Aquella información relevante que contribuirá a ampliar la información reportada sobre el indicador.

¹⁵ Se entiende por acciones de difusión aquellas diferentes a los talleres de capacitación como por ejemplo: campañas, boletines informativos, salvapantallas, etc.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5: GARANTIZAR LOS DERECHOS ECONÓMICOS DE LAS MUJERES EN CONDICIONES DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON LOS HOMBRES

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional			
	Pregunta	Respuesta		Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
5.1.2 Porcentaje de entidades públicas que incluyen en el proceso de inducción información sobre licencias de paternidad y maternidad	¿La entidad pública integra en su proceso de inducción información sobre licencias de paternidad y maternidad?	SI	X	Información incluida dentro de los temas de los servicios que brinda Bienestar Social	Detallar: -N° de personas que participaron en el proceso de inducción. -N° de personas que recibieron información sobre las licencias de paternidad en el marco del proceso de inducción. -Si existe diferencia detalle las razones.	30 participantes	
		No					
5.1.3 Porcentaje de entidades públicas que otorgan el 100% de licencias por paternidad solicitadas	1. Número de hombres que accedieron a la licencia por paternidad en su entidad pública en el presente período.	15					
	2. Número de hombres que trabajan en su entidad y han tenido un/a hijo/a en el presente período.	15			Sólo si no coinciden las respuestas de las preguntas 1 y 2 del indicador 5.1.3, señale los motivos.		
5.1.4 Número de mujeres que acceden a la licencia por maternidad.	1. Número de mujeres que accedieron a la licencia por maternidad en su entidad pública en el presente período.	12					
	2. Número de mujeres que trabajan en su entidad pública y han tenido un/a hijo/a en el presente período.	12			Sólo si no coinciden las respuestas de las preguntas 1 y 2 del indicador 5.1.3, señale los motivos.		



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información según indicadores priorizados			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
5.3.1 Porcentaje de entidades públicas que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.	1. Número de acciones implementadas para la prevención del hostigamiento sexual.	2	Campañas intensivas de difusión en diversos puntos de MRE mediante afiches y Tótem, así como los canales visuales de intranet, correos institucionales. Envío de material en físico vía valija diplomática a todas misiones en el exterior			
	2. Nombre cada una de las acciones implementadas para la prevención del hostigamiento sexual.	Completar Tabla 4				
	3. ¿La entidad pública cuenta con normatividad institucional sobre hostigamiento sexual? (Directiva, protocolo, guía, etc.). <i>De ser afirmativa la respuesta, adjuntar como evidencia la norma escaneada.</i>	SI	SOLO CON DIRECTIVA N° 014-2017-ORH-RE "Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual".			



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

B. INFORMACIÓN ESPECIALIZADA

Indicador	Solicitud de información			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
<p>6.3.1 Número de denuncias por delitos de trata de personas por sexo y edad</p>	<p>1. Total de denuncias o casos registrados por delitos de trata de personas.</p>	<p>En el 2018 se registraron 9 casos de presuntas víctimas de trata de personas en las Oficinas Consulares del Perú en el exterior, ya sea a través de la denuncia directa de la presunta víctima o a través de las autoridades especializadas del país receptor.</p>	<p>Es importante destacar que las presuntas víctimas tuvieron un acompañamiento consular constante, a fin que las mismas sean asistidas en la denuncia, reciban condiciones óptimas de protección en resguardo de su integridad física y tengan las condiciones necesarias para la regularización migratoria o la repatriación voluntaria al Perú, de ser el caso.</p>	<p>1.1 ¿Qué medidas se han adoptado para la ejecución del Protocolo Intersectorial para la prevención y persecución del delito y la protección, atención y reintegración de víctimas de trata de personas?</p>	<p>En el ámbito de la prevención se coordina la participación del sector MRE, en el Plan Comunicacional del PNAT. Se elaboró y difundió en la mediateca de la red de Oficinas Consulares del Perú, el video contra la trata de personas. A través de ORH y de la Plataforma virtual de la Academia Diplomática del Perú se brindó capacitación a funcionarios diplomáticos y administrativos, entre otros temas en la lucha contra la trata de personas. Se coadyuvó a la participación intersectorial en la Feria "Corazón Azul Perú contra la Trata de Personas", en el</p>	



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
					<p>Parque “Chabuca Granda” brindando información y orientación a la ciudadanía sobre la lucha contra la trata de personas y tráfico ilícito de migrantes.</p> <p>A nivel intersectorial, en el ámbito de la prevención, asistencia y protección, persecución y reintegración se aprobaron y/o ejecutaron acciones derivadas de Planes Binacionales de Trabajo para la lucha contra la trata de personas con Ecuador, Bolivia, Colombia.</p> <p>Se coordinó y orientó la realización de actividades por ODEs Puno, Cusco, Tumbes, Iquitos en el seno de Mesas Regionales e Intersectoriales de Lucha contra la Trata de Personas.</p>	



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
					A nivel intersectorial y binacional se aprobaron los "Lineamientos del Protocolo de Repatriación de Víctimas de Trata de Personas, Tráfico Ilícito de Migrantes y Delitos Conexos", entre el Perú y Bolivia. Por encargo de la Fiscal Adjunta Provincial de la Unidad de Cooperación Judicial Internacional y Extradiciones de la Fiscalía de la Nación se realizaron coordinaciones a través de Oficinas Consulares del Perú en Italia a efectos de coadyuvar a la repatriación de la connacional peruana con código de reserva 14718-1, presunta víctima de trata de personas.	



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
				<p>1.2 Informe acerca de las modalidades de trata de personas que se han presentado con mayor incidencia y su ubicación geográfica.</p>	<p>Con mayor incidencia se presentaron los casos de presunta trata laboral (8) y sexual (1), según el siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none">- Estados Unidos 1- Bolivia 3- Argentina 2- Ecuador 1- Italia 1- Venezuela 1	
				<p>1.3 ¿Qué acciones específicas y trabajo conjuntos con otras instituciones se han desarrollado en materia de explotación sexual contra niñas, niños y adolescentes ESNNA?</p>	<p>Se coordinó la difusión de video informativo sobre la prevención de la ESNNA recibido de MINCETUR.</p> <p>Junto al MIMP y la Embajada argentina se participó de la I y II Jornadas sobre Trata de Personas Perú - Argentina con énfasis en la población en minoridad.</p> <p>En el seno de la CMNP TP-TIM, se participó de reuniones de trabajo en relación a la implementación del</p>	



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

Indicador	Solicitud de información			Solicitud de información adicional		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
					Acuerdo de Protección Infantil CPC frente a la trata de personas.	
				1.4 Número de casos registrados por delitos de trata, según sexo de la persona agraviada.	Completar la Tabla Nº 5 (Solo abarca el ámbito nacional y no el ámbito internacional)	Se responde en la tabla del archivo excel
	2. Número de víctimas presentadas dentro de las denuncias o casos registrados por trata de personas.	9 casos				
	3. Número de víctimas mujeres presentadas dentro de las denuncias o casos registrados por trata de personas.	7 presuntas víctimas mujeres				
4. Número de víctimas varones presentados dentro de las denuncias o casos registrados por trata de personas.	2 presuntas víctimas varones					



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

C. INFORMACIÓN VINCULADA A LA LIO

Temática	Solicitud de información		
	Pregunta	Respuesta	Información complementaria
2. Acceso equitativo a instancias de poder y toma de decisiones.	1. Número de cargos de toma de decisión	128	
	2. Número de mujeres que acceden a cargos de toma de decisión	2.1 Completar tabla N° 6	



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

ANEXO 2. RESOLUCIÓN DE CREACIÓN DE GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

Resolución Ministerial

Lima, 16 AGO. 2017

VISTOS:

El Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, que define y establece las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional;

El Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017";

El Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 2 del artículo 2 del Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, establece como Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional, en materia de igualdad de hombres y mujeres, la promoción de 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 y el acceso a los cargos directivos; el impulso en la sociedad, en sus acciones y comunicaciones, de 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; la garantía del ejercicio pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres; y, la promoción del acceso de las mujeres a instancias de poder y toma de decisiones en la sociedad y en la administración pública;

Que, el Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, prevé como el primero de los ocho (8) objetivos estratégicos del "Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017" la promoción y el fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno;

Que, el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, dispone crear una comisión, comité o grupo de trabajo como Mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, a través de la creación de los denominados Grupos de Trabajo en las entidades del Poder Ejecutivo se busca desarrollar funciones diferentes a las de seguimiento, fiscalización, propuesta o emisión de informes;

Que, al amparo de dicho marco normativo, resulta necesario crear un Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza permanente, que se encargue de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género;

0566

Resolución Ministerial

Que, en el marco de lo previsto en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, corresponde que la creación del Grupo de Trabajo Sectorial, sea aprobada mediante norma de la máxima autoridad de la entidad, en un plazo no mayor de veinte (20) días hábiles contados a partir de la publicación del referido Decreto Supremo;

Teniendo en cuenta la Hoja de Trámite (SGG) N° 2117, del Despacho del Secretario General, de 26 de julio de 2017;

Estando a lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; en la Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores; y en el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, aprobado mediante Decreto Supremo N° 135-2010-RE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Creación del Grupo de Trabajo

Créase el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza permanente, denominado "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género".

Artículo 2.- Objeto del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género tiene por objeto coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género.

Artículo 3.- Conformación del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género está conformado por:

- Un representante del (de la) señor (a) Ministro (a) de Relaciones Exteriores, quien lo preside.
- Un representante de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.
- Un representante de la Oficina General de Recursos Humanos.
- Un representante de la Oficina General de Comunicación.
- Un representante de la Dirección para Asuntos Sociales, de la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales.
- Un representante de la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional, de la Dirección General de Comunidades Peruanas en el Exterior y Asuntos Consulares.
- Un representante de la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior.
- Un representante de la Dirección de Desarrollo e Integración Fronteriza, de la Dirección General de América.
- Un representante de la Dirección de Cooperación Internacional, de la Dirección General para Asuntos Económicos.
- Un representante de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional.

Resolución Ministerial

Género **Artículo 4.- Funciones del Grupo de Trabajo para la Igualdad de**
El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género tiene las siguientes funciones:

- a) Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas para su inclusión en los instrumentos de planificación.
- b) Proponer estrategias para identificar buenas prácticas institucionales y para generar una cultura organizacional con igualdad de género.
- c) Monitorear la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género y la alineación de los instrumentos de gestión a los objetivos, metas e indicadores de dichas políticas.
- d) Emitir informes de los avances y resultados de las políticas, planes, programas y proyectos para la igualdad de género de competencia de la entidad.
- e) Otras que se consideren necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

Artículo 5.- Designación de representantes

Cada integrante del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género será designado mediante documento escrito (memorándum u Hoja de Trámite). Dicha designación debe ser comunicada a la Secretaría Técnica del referido Grupo de Trabajo.

Artículo 6.- De la Presidencia del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

El Presidente del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género es responsable de coordinar, organizar, dirigir y supervisar las acciones necesarias para el cumplimiento del objeto y funciones del mencionado Grupo de Trabajo. Dicha Presidencia recae en el representante del (de la) señor (a) Ministro (a) de Relaciones Exteriores.

Artículo 7.- De la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

La Oficina General de Planeamiento y Presupuesto ejerce las funciones de Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género; y, en coordinación con el Presidente, está a cargo de convocar a las sesiones del Grupo, así como de elaborar y custodiar las actas de las sesiones realizadas.

Artículo 8.- Instalación

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género debe instalarse en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la emisión de la presente resolución.

Artículo 9.- Informes

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género deberá elaborar informes en la periodicidad que sea acordada por sus integrantes a fin de consolidar la información que se incorporará a los reportes que serán puestos en conocimiento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los meses de noviembre de cada año, con los avances en la implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género por parte del Ministerio de Relaciones Exteriores.

0566

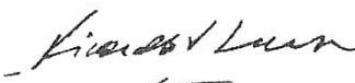
Resolución Ministerial

Artículo 10.- Financiamiento

La implementación y funcionamiento del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el marco de las leyes anuales de presupuesto, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Regístrese y comuníquese.




Ricardo Luna Mendoza
Ministro de Relaciones Exteriores



PERÚ

Ministerio
de Relaciones Exteriores

ANEXO 3. DIRECTIVA n° 014-2017 ORH/RE "PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Resolución Ministerial

Lima, **13 DIC. 2017**

VISTOS:

El Memorándum (ORH) N° ORH01307/2017, de 20 de octubre de 2017 y el Memorándum (OPP) N° OPP01457/2017, de 26 de octubre de 2017;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación; e, igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo;

Que, la Primera Disposición Complementaria del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, dispone que por Resolución Ministerial los Sectores podrán aprobar las normas específicas y complementarias que requieran para implementar las disposiciones establecidas en la referida Ley y su Reglamento;

Que, resulta necesario que el Sector Relaciones Exteriores disponga de una directiva interna que establezca los mecanismos de acción dirigidos a prevenir el hostigamiento sexual y regular el procedimiento de atención de denuncias de actos que lo configuren;

Con las visaciones de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, de la Oficina General de Recursos Humanos y de la Oficina General de Asuntos Legales; y,

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores; y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, aprobado mediante Decreto Supremo N° 135-2010-RE;

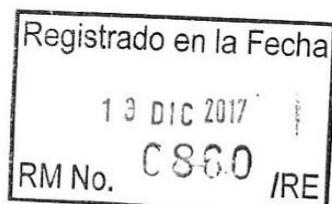
SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la Directiva N° 014-2017 ORH/RE "Prevención y atención de denuncias por hostigamiento sexual"; que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina General de Recursos Humanos realizar las acciones que correspondan para implementar y dar cumplimiento de lo dispuesto en la directiva señalada en el artículo precedente.

Artículo 3.- Disponer que la presente resolución y la directiva anexa sean publicadas en el portal institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores (www.rree.gob.pe), para su difusión y cumplimiento.

Regístrese y comuníquese.




Ricardo Luna Mendoza
Ministro de Relaciones Exteriores

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 1 de 17

PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. FINALIDAD

Establecer mecanismos de acción para la prevención y el procedimiento de atención de denuncias de actos que configuran hostigamiento sexual en el marco de las relaciones laborales o modalidades contractuales del Ministerio de Relaciones Exteriores (en adelante, MRE).

2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación obligatoria para todo el personal del MRE - que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional – independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

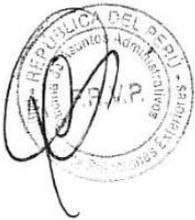
3. BASE LEGAL

Normas específicas

- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Normas generales

- Constitución Política del Perú.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y su Protocolo Facultativo.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará".
- Decreto Ley N° 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Aprueban el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- Decreto Supremo N° 130-2003-RE, Aprueban el Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Decreto Supremo N° 016-2012-EF, Aprueban el Reglamento de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1024, Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de gerentes públicos.



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	2 de 17

- s) Decreto Supremo N° 030-2009-PCM, Aprueban el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024.
- t) Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- u) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- v) Decreto Supremo N° 0009-88-RE, Estatuto del Servicio Administrativo del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- w) Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.
- x) Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

Normas institucionales

- a) Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- b) Decreto Supremo N° 135-2010-RE, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Las normas mencionadas incluyen sus normas modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

4. DISPOSICIONES GENERALES

4.1. Glosario de términos

Para efectos de lo dispuesto en la presente directiva, se utilizarán los siguientes términos:

a) Denuncia

Mecanismo mediante el cual el (la) presunto(a) hostigado(a), cualquier otro funcionario o servidor del MRE o un tercero ajeno a la institución formaliza la comunicación de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la entidad.

b) Denunciado(a)

Presunto(a) hostigador(a) – funcionario o servidor del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual – que dirige hacia otra persona comportamientos de naturaleza sexual no consentidos. Su supuesta responsabilidad por hostigamiento sexual eventualmente se determina y sanciona previo procedimiento administrativo disciplinario.

c) Denunciante

Quien formaliza ante la Oficina General de Recursos Humanos (en adelante, ORH), la comunicación de uno o más supuestos hechos de hostigamiento sexual que ocurren en la entidad.

Puede tratarse del (de la) presunto(a) hostigado(a) o víctima de hostigamiento sexual; de cualquier otro funcionario o servidor del MRE, incluso un tercero ajeno a la institución, que pone en conocimiento de la ORH que una presunta víctima sufre el hostigamiento sexual por parte de



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA Nº 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	3 de 17

un funcionario o servidor del MRE, independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

d) Hostigamiento sexual

Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual - sea física, verbal, escrita o de similar naturaleza - no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige y que afectan la dignidad de la persona. Se manifiesta en dos tipos:

i) Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual

Realizado por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa para realizar actos de hostigamiento sexual en contra de otra.

ii) Hostigamiento sexual ambiental

Realizado por una o más personas hacia otra, con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

e) Relación de autoridad

Vínculo existente entre dos personas a través de la cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a la otra. Este concepto incluye el de relación de dependencia.

f) Relación de jerarquía

Se origina en una escala de poder legítimo o investidura jerárquica, en la que una persona tiene poder sobre otra por el puesto que ocupa dentro de la estructura organizacional del MRE.

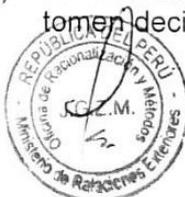
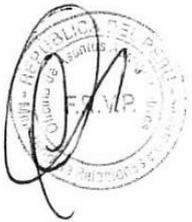
g) Situación ventajosa

Se produce en una relación en la que no existe una posición de autoridad atribuida ni relación de jerarquía, pero sí un poder de influencia de una persona frente a la otra, aun cuando dichas personas inmersas en el acto de hostigamiento sexual sean de igual cargo, nivel o jerarquía.

4.2. Elementos constitutivos del hostigamiento sexual

4.2.1. Para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes:

- a) La conducta del (de la) hostigador(a): Acto de carácter o connotación sexual, sea físico, verbal, escrito o de similar naturaleza, explícito o implícito, que afecta el trabajo del (de la) hostigado(a), al interferir en su rendimiento laboral creando un ambiente de intimidación, hostil y ofensivo.
- b) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual: Condición a través de la cual la víctima de hostigamiento sexual accede, mantiene o modifica su situación laboral, contractual o de otra índole.
- c) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual: Genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	4 de 17

laboral, contractual o de otra índole. Es utilizado por el(la) presunto(a) hostigador(a) de forma explícita o implícita, como base para una decisión que tenga efectos directos o indirectos respecto de la situación del(de la) presunto(a) hostigado(a) en el centro laboral, sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, la remuneración o contraprestación, o cualquier otra decisión relativa al empleo, creando el(la) supuesto(a) hostigador(a) de esa manera un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la víctima de hostigamiento.

4.2.2. La reiterancia no es relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. Sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia y gravedad.

4.3. Conductas del hostigamiento sexual

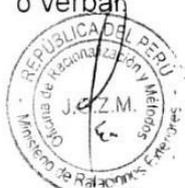
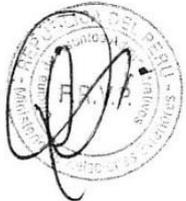
4.3.1. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas que se describen a continuación:

- a) Promesas explícitas o implícitas a la presunta víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exige, en forma explícita o implícita, una conducta no deseada por la presunta víctima, que atenten o agraven su dignidad.
- c) El ejercicio de actitudes de presión o intimidatorias hacia la presunta víctima con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir.
- d) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o la exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la presunta víctima.
- e) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la presunta víctima.
- f) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en los literales precedentes.

La lista de conductas detalladas en el párrafo precedente no es exclusiva ni excluyente. En el **Anexo 1** se presenta el "Listado de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual".

4.4. Forma de presentar la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta de manera escrita o verbal.



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	5 de 17

a) Denuncia escrita

El(la) denunciante presenta ante el(la) Jefe(a) de la ORH - o dirige al correo institucional que se establezca y disponga específicamente para la recepción de denuncias de hostigamiento sexual que es administrado por la ORH - la comunicación escrita que debe cumplir indispensablemente con las formalidades detalladas en la presente directiva.

b) Denuncia verbal

El(la) denunciante se apersona ante el(la) Jefe(a) de la ORH para declararle verbalmente la ocurrencia de uno o más presuntos hechos de hostigamiento sexual. El(la) Jefe(a) de la ORH debe plasmar obligatoriamente los hechos manifestados por el(la) denunciante en el formato que constituye el **Anexo 2** "Formato de atención de denuncia verbal" de la presente directiva.

4.5. Contenido de la denuncia

4.5.1. Toda denuncia, verbal o escrita, debe contener indispensablemente la siguiente información:

a) Identificación del(de la) denunciante

a) Nombres y apellidos completos, b) Número de Documento Nacional de Identidad (DNI), c) Domicilio, d) Teléfono, e) Correo electrónico.

b) Identificación del(de la) presunto(a) hostigador(a)

a) Nombres y apellidos completos, b) Órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios; y, c) Cargo o puesto que ocupa en el MRE.

c) Identificación del(de la) presunto(a) hostigado(a) o víctima de hostigamiento sexual

a) Nombres y apellidos completos, b) Órgano o unidad orgánica donde labora o presta servicios; y, c) Cargo o puesto que ocupa en el MRE.

d) Hechos

Descripción detallada de los presuntos actos y hechos considerados como manifestaciones de hostigamiento sexual, con las circunstancias de día, hora y lugar en que se produjeron.

4.5.2. La denuncia debe estar acompañada de los medios probatorios que acrediten la veracidad de los hechos que se exponen. Adicionalmente, junto con la denuncia el denunciante puede solicitar que se disponga la adopción de medidas cautelares.

4.6. Medios probatorios

4.6.1. Buscan acreditar los hechos expuestos por el(la) denunciante y producir certeza en las autoridades a cargo del procedimiento de investigación preliminar.

4.6.2. Para efectos de la acreditación fehaciente de los hechos de toda denuncia, podrá presentarse, alternativamente, cualquiera de los medios probatorios siguientes:



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	6 de 17

- a) Declaración de testigos.
- b) Documentos públicos o privados, en versión física o digitalizada.
- c) Registros físicos o magnéticos: cartas, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho o una actividad humana o su resultado, con connotación de hostigamiento sexual.
- d) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos o de otra índole que sean necesarios para el esclarecimiento de los hechos.
- e) Cualquier otro medio probatorio idóneo para la verificación de los actos o hechos de hostigamiento sexual.

4.7. Confidencialidad

De conformidad con lo previsto en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y en el literal e. del artículo 2 de su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, la denuncia por hostigamiento sexual y todos los actos y documentos producto de su investigación preliminar tienen carácter confidencial. Para tal efecto, la ORH dispone y adopta las medidas de seguridad que correspondan.

4.8. De las acciones de la Oficina General de Recursos Humanos

La ORH despliega las siguientes acciones:

- a) Informar y capacitar al personal del MRE (que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional), y a quienes se incorporan a la entidad bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual, sobre las políticas y normas vigentes relativas a la prevención y contra el hostigamiento sexual.
- b) Realizar semestralmente, campañas de sensibilización y difusión para la prevención del hostigamiento sexual en el MRE, así como del procedimiento de la presente directiva, mediante la ejecución de talleres, encuestas de opinión, buzón de sugerencias, entre otras medidas.
- c) Coordinar constantemente con otras entidades de la administración pública especializadas en la temática a fin de asegurar mayores niveles de eficiencia en el logro de la actividad de prevención del hostigamiento sexual.
- d) Implementar los canales de recepción de denuncias para aquellos casos de hostigamiento sexual que acontecen en los Órganos del Servicio Exterior, Órganos Desconcentrados y el Órgano de Formación Profesional del MRE.

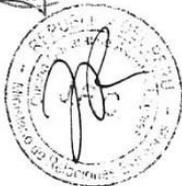
5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

5.1. Presentación de la denuncia

La denuncia por actos de hostigamiento sexual se presenta de manera escrita o verbal (para este caso, ver **Anexo 2** "Formato de denuncia verbal"), ante el(la) Jefe(a) de la ORH.

5.2. Derivación de la denuncia

Dentro del mismo día de su presentación, el(la) Jefe(a) de la ORH deriva la denuncia recibida al Despacho Viceministerial o a la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE,



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 7 de 17

según corresponda. Para dicho efecto, el(la) Jefe(a) de la ORH dispone la asignación de un código de identificación al expediente generado con la denuncia, al(a) denunciado(a) y al(a) denunciante.

5.3. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República

5.3.1. Investigación previa y precalificación

5.3.1.1. Recibida la denuncia, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República y su Reglamento y modificatorias, el Viceministro de Relaciones Exteriores puede alternativamente:

- a) De estimar que los hechos no revisten gravedad, instruir en forma debidamente fundamentada a la ORH el inicio de un procedimiento administrativo para la eventual imposición de una amonestación verbal, o de una amonestación escrita.
- b) Para un mayor esclarecimiento de los hechos, dentro del término de siete (7) días hábiles, instruir que la ORH lleve a cabo una investigación preliminar con el propósito de identificar, ubicar, acopiar y/o confirmar indicios, evidencias, pruebas y otros.
- c) Declarar no haber mérito para la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario mediante resolución debidamente fundamentada, con el consecuente archivamiento del caso.

5.3.1.2. De ocurrir el supuesto previsto en el literal b) del numeral precedente, la ORH realiza la investigación preliminar respectiva en un plazo que no puede exceder de sesenta (60) días hábiles, contados a partir del día siguiente en que el Viceministro instruyó su inicio. Dicho plazo puede ser prorrogado excepcionalmente por veinte (20) días hábiles adicionales.

5.3.1.3. Durante la investigación preliminar, la ORH puede disponer la realización de cualquiera de las diligencias previstas en el artículo 152-A del Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República, aprobado mediante Decreto Supremo N° 130-2003-RE y modificatoria.

5.3.1.4. Concluida la etapa de investigación preliminar, la ORH puede determinar, de ser el caso:

- a) Que existen indicios razonables para proceder con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respectivo, de considerarse que la falta reviste de gravedad:



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable: Oficina General de Recursos Humanos	Página 8 de 17

En ese supuesto, eleva la solicitud de investigación correspondiente al Despacho Viceministerial.

- b) Que los hechos comunicados con la denuncia no revisten gravedad o mérito suficiente para iniciar procedimiento administrativo disciplinario:

En ese supuesto, eleva su informe de investigación correspondiente al Despacho Viceministerial, el que, de acoger lo opinado por la ORH puede disponer, alternativamente, entre:

- i. Instruir, en forma debidamente fundamentada, a la ORH para que proceda con el inicio de un procedimiento administrativo para la eventual imposición de una amonestación verbal, o de una amonestación escrita.
- ii. Declarar no haber mérito para la instauración del procedimiento administrativo disciplinario mediante resolución, con el consecuente archivamiento del caso. Dicha resolución, debidamente motivada, será notificada al denunciado y al denunciante.

5.3.2. Determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) presunto(a) hostigador(a)

La eventual determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República que presuntamente ha realizado actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República y su Reglamento y modificatorias.

5.4. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(o) al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual

5.4.1. Recepción de la denuncia

Si la denuncia no adjunta la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el(la) Secretario(a) Técnico(a) de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE debe requerirla al denunciante. En caso no reciba respuesta en un plazo máximo de tres (3) días hábiles con el material probatorio respectivo, puede declarar "no ha lugar a trámite" la denuncia.

5.4.2. Investigación previa y precalificación

- 5.4.2.1. Recibida la denuncia con su documentación probatoria respectiva, la Secretaria Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE efectúa la investigación preliminar que corresponde, según lo



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	9 de 17

dispuesto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y demás disposiciones que resulten aplicables.

5.4.2.2. Concluida la etapa de investigación, la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del MRE emite el informe de precalificación, sustentando, de ser el caso:

- a) La procedencia de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario respectivo, identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos; o,
- b) La fundamentación de su archivamiento si se considera que no existen indicios o pruebas suficientes para dar lugar a la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario.

5.4.3. **Determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) presunto(a) hostigador(a)**

La eventual determinación de la responsabilidad administrativa del(de la) servidor(a) sujeto(o) al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 1024, del Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo los alcances del Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual, que presuntamente ha realizado actos de hostigamiento sexual, se tramita conforme al procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley del Servicio Civil y demás disposiciones complementarias.

5.4.4. **Información sobre el estado de la denuncia**

La Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE, informa al denunciante, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles siguientes a la interposición de la denuncia, sobre el estado de la misma.

5.5. **De las medidas cautelares:**

5.5.1. Con el propósito de asegurar la eficacia de la investigación preliminar y la protección de la presunta víctima de hostigamiento sexual, se pueden dictar medidas cautelares de carácter temporal.

5.5.2. La ORH, a solicitud del(de la) denunciante o por recomendación de la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE o del Despacho Viceministerial, de ser el caso, dispone la adopción de la medida cautelar o las medidas cautelares que considere adecuadas para asegurar la integridad física y psicológica de la presunta víctima de hostigamiento sexual.

5.5.3. Las medidas cautelares que se pueden adoptar son las siguientes:

- a) Rotación del (de la) presunto(a) hostigador(a) o cualquier otra medida que genere su separación física del (de la) presunto(a) hostigado(a).



0860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	10 de 17

- b) Rotación de la presunta víctima de hostigamiento sexual. Esta medida procede únicamente a solicitud del (de la) presunto(a) hostigado(a).
- c) Asistencia psicológica, psiquiátrica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima.
- d) Cualquier otra medida que garantice la integridad física y psicológica de la presunta víctima de hostigamiento sexual.

6. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

6.1. Del reporte del estado de las denuncias

Trimestralmente la ORH elabora un reporte sobre el estado de las denuncias de hostigamiento sexual presuntamente cometidas por parte de funcionarios(as) del Servicio Diplomático de la República; y sobre las denuncias de hostigamiento sexual presuntamente cometidas por parte de servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratados bajo el Decreto Ley N° 25650, contratados bajo la Ley N° 29806 o sujetos a cualquier otra modalidad contractual, debidamente reportadas por la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinario del MRE.

6.2. Del registro del personal sancionado

La ORH elabora y mantiene actualizada una base de datos de carácter confidencial que debe contener el registro del personal de la entidad, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual, que ha sido sancionado por hostigamiento sexual.

Asimismo, inscribe en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVICIR) las sanciones de destitución, despido o suspensión por causal de hostigamiento sexual del personal, bajo cualquier régimen laboral o modalidad contractual de la entidad. El referido Registro incluirá aquellas sanciones que a la fecha de aprobación de la presente Directiva no hayan sido rehabilitadas.

6.3. Todo aquello no previsto en la presente directiva se regulará por las normas complementarias vigentes sobre la materia.

7. RESPONSABILIDADES

Son responsables del cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente Directiva todo el personal del MRE - que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú, sus Órganos del Servicio Exterior y su Órgano de Formación Profesional - independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual.

Los funcionarios que conozcan la identidad de los involucrados en presuntos actos de hostigamiento sexual deben guardar la confidencialidad del caso, bajo responsabilidad.

La ORH es responsable de velar por el cumplimiento de lo previsto en la presente Directiva.

ANEXOS

Anexo 1 Listado de conductas consideradas como actos de hostigamiento sexual.

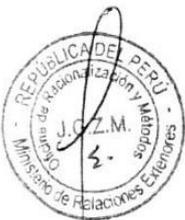


8860

 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	11 de 17

- Anexo 2** Formato de denuncia verbal.
- Anexo 3** Diagrama de flujo de presentación de la denuncia.
- Anexo 4** Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de funcionario(a) del Servicio Diplomático de la República.
- Anexo 5** Diagrama de flujo de procedimiento de atención de denuncias por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(o) al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806 o sujeto a cualquier otra modalidad contractual.

C860



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	12 de 17

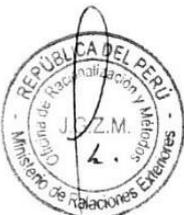
ANEXO 1

LISTADO DE CONDUCTAS CONSIDERADAS COMO ACTOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

1. Escritos con mensajes de contenido sexual.
2. Exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo.
3. Bromas obscenas.
4. Preguntas, chistes, piropos o halagos de contenido sexual.
5. Conversaciones con términos de corte sexual.
6. Miradas lascivas reiteradas con contenido sexual.
7. Llamadas telefónicas de contenido sexual.
8. Proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes.
9. Comentarios de contenido sexual o de la vida sexual del (de la) hostigado(a) o del (de la) hostigador(a).
10. Mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza.
11. Tocar, rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras acciones de similar naturaleza.
12. Insultos que estén relacionados con el sexo o insultos sexistas.
13. Comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona agraviada.



0860



 PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	14 de 17

El(la) denunciante adjuntó como medios probatorios¹ los siguientes:

1.
.....
.....
2.
.....
.....
3.
.....
.....

Asimismo, el(la) denunciante declaró bajo juramento que el(la) señor(a) (nombres y apellidos completos de la persona que tiene los medios probatorios)..... tiene en su poder los medios probatorios declarados (**sólo en caso no se cuente con las pruebas físicas**).

Finalmente, el (la) denunciante solicitó las siguientes medidas cautelares (**sólo en caso se hayan requerido**):

Detalle de la medida cautelar:

.....
.....

FIRMA DEL (DE LA) JEFE (A) DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS



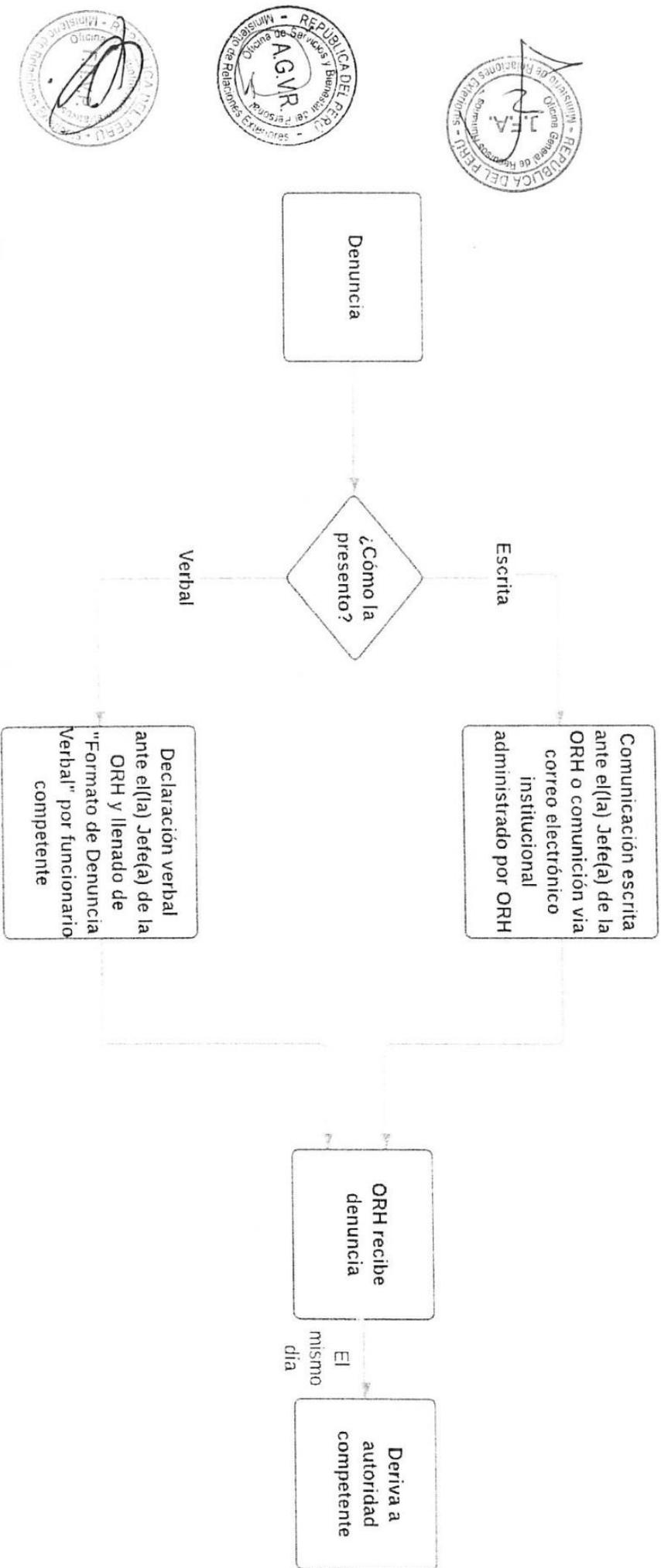
Huella Digital

FIRMA DEL (DE LA) DENUNCIANTE

Fecha:.....
Ciudad:.....
Nombres y apellidos:.....
DNI N°:.....
Celular N°:.....
Email:.....

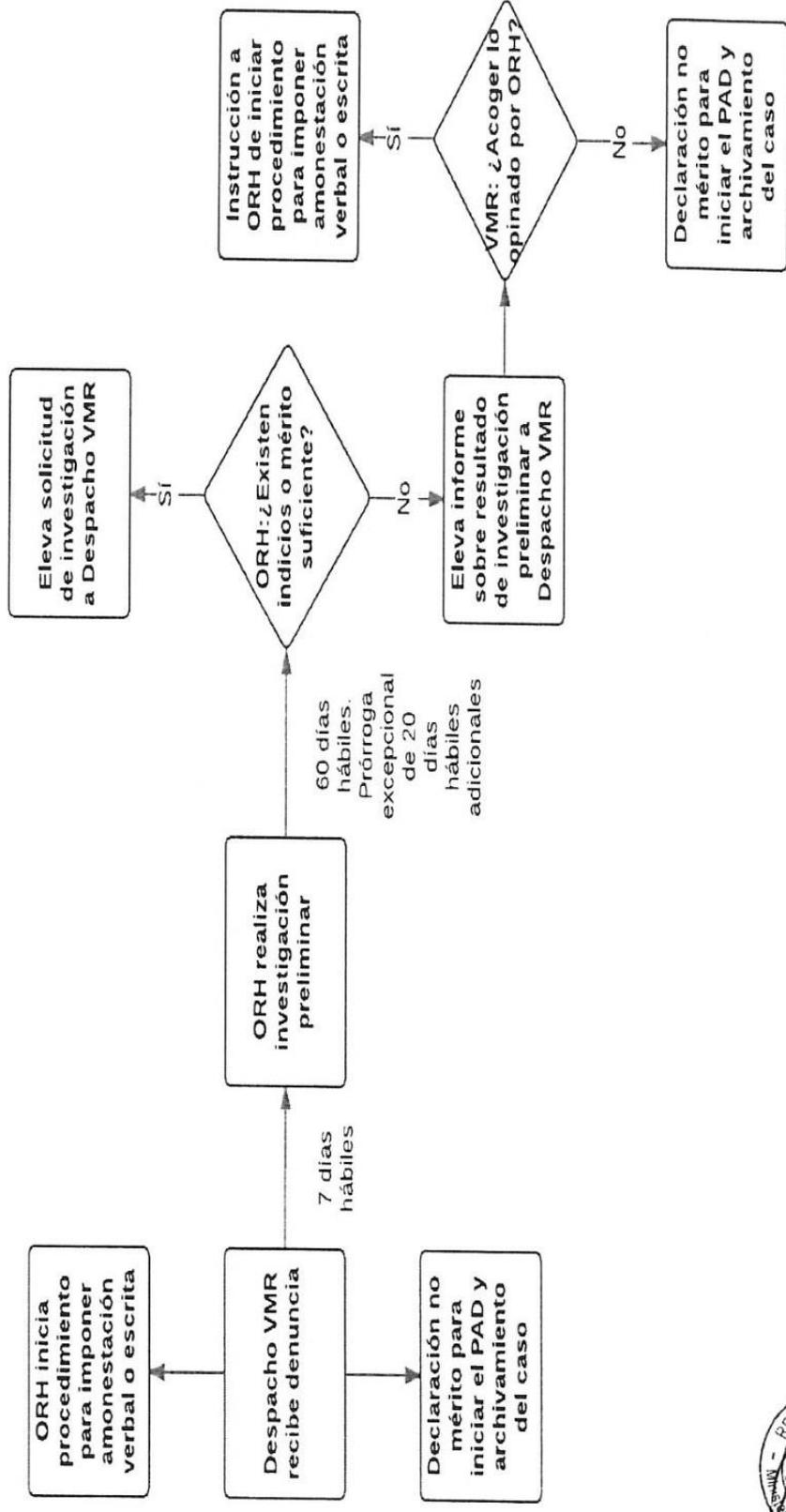
¹ Las pruebas que pueden presentarse son: 1) Declaración de testigos, 2) Documentos públicos o privados, 3) Registros físicos o magnéticos; grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías, entre otros, 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas, análisis biológicos, químicos, toxicológicos, entre otros; y, 5) Cualquier otro medio probatorio.

DIAGRAMA DE FLUJO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA



ANEXO 4

DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO POR PARTE DE FUNCIONARIO(A) DEL SERVICIO DIPLOMÁTICO DE LA REPÚBLICA

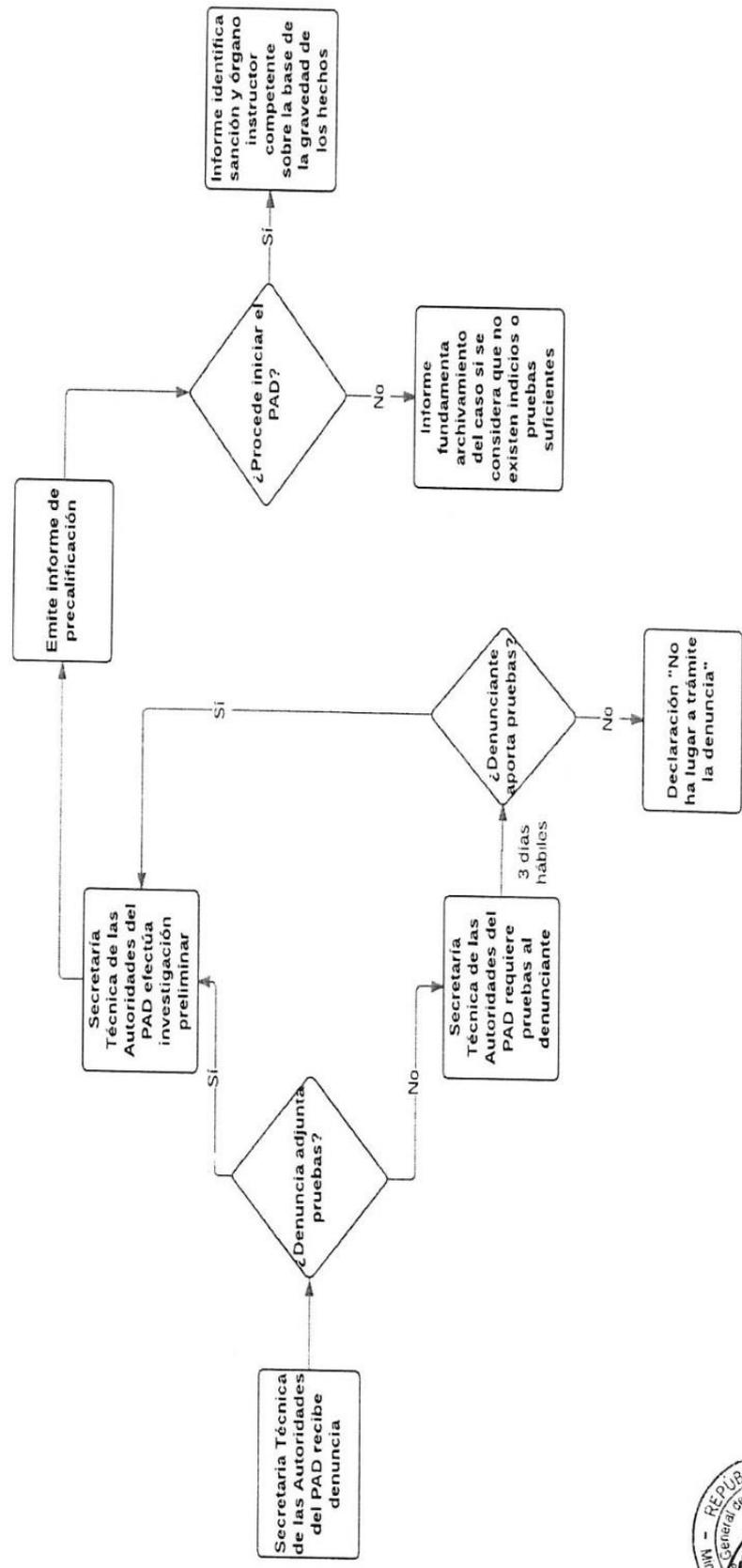


0880



ANEXO 5

DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO POR PARTE DE SERVIDOR(A) SUJETO(O) AL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1024, AL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, CONTRATADO(A) BAJO EL DECRETO LEY N° 25650, CONTRATADO(A) BAJO LA LEY N° 29806 O SUJETO A CUALQUIER OTRA MODALIDAD CONTRACTUAL



0980

