



Miraflores, 29 de noviembre de 2018

**OFICIO N° 008 - 2018/APCI-OPP**

Asunto: Reporte Anual de Actividades del  
mecanismo para la Igualdad de Género

Señor Ministro (SDR)  
Luis Alberto Castro Joo  
Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto  
Ministerio de Relaciones Exteriores  
Presente.-

Atención: Sra. Silvia Negrillo  
Especialista

Tengo a bien dirigirme a usted en relación a las actividades realizadas en la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) por los mecanismos para la Igualdad de Género.

Sobre el particular, en el marco de las coordinaciones y actividades ejecutadas, se remite adjunto al presente el Reporte Anual de Actividades realizadas por los Mecanismos para la Igualdad de Género y, el correspondiente Plan Anual de Actividades 2018.

Atentamente,

  
Ing. César Eduardo Díaz Díaz  
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto  
Agencia Peruana de Cooperación Internacional



**Reporte anual de actividades realizadas por los Mecanismos para la Igualdad de Género**

La norma<sup>1</sup> señala que las entidades públicas deberán emitir un reporte anual en el mes de noviembre. El Formato 1 sobre el reporte anual de actividades da cuenta de las actividades realizadas durante el año, los principales logros obtenidos, los obstáculos, y si asignaron y ejecutaron recursos para su implementación. El formato 2 referido a las buenas prácticas nos permite precisar los cambios que esta generó en la entidad, los factores que contribuyen y los obstáculos o aciertos que se presentaron en su implementación; así como sus perspectivas para el siguiente año.

A continuación le presentamos algunas pautas para el reporte anual de actividades y para la identificación de buenas prácticas.

**FORMATO 1: REPORTE DE LAS ACTIVIDADES A NOVIEMBRE DE 2018**

Actividades	Descripción
Creación del mecanismo	<p><b>¿Cuenta con un acta de instalación?</b> En el marco del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, el Ministerio de Relaciones Exteriores creó el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género el 16 de agosto de 2017, mediante la Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE, de 16 de agosto. El Grupo de Trabajo realizó su sesión de instalación el 31 de agosto de 2017.</p> <p><b>¿Ha elaborado su reglamento? (adjuntar documentos)</b> Al tratarse de un grupo de trabajo sectorial, el MRE adjuntará dicha información</p>
Formulación de Plan de Actividades 2018	<p><b>¿Cuenta con un plan de actividades para este periodo? (adjuntar documento)</b> Sí. Ver documento adjunto "Plan Anual de Actividades 2018"</p> <p><b>¿El plan está alineado a algún instrumento de gestión de su entidad? (PESEM, PEI, POI).</b> No. El "Plan Anual de Actividades 2019" sí estará alineado a la propuesta de PEI, POI y PDP de la entidad.</p>

<sup>1</sup> Decreto Supremo N°005-2017-MIMP publicado el 20 de julio del 2017, dispone que todas las entidades públicas deberán instalar una comisión, comité o grupo de trabajo con el objetivo de impulsar acciones para la reducción de las brechas de género y lograr la igualdad de género en la gestión institucional y las políticas públicas según sus competencias.





<p>Actividades realizadas</p>	<p><b>¿Qué actividades se han realizado?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar con la Unidad de Administración de Personal, la consolidación de información institucional de la APCI.</li> <li>• Coordinar con la Unidad de Administración de Personal, la consolidación de buenas prácticas institucionales relacionadas al enfoque de género de la APCI.</li> <li>• Incorporar los acuerdos del Grupo de Trabajo en el Plan de Desarrollo de Capacidades Año 2019, a fin de que se incorpore el componente de enfoque de género en las actividades de fortalecimiento institucional en la APCI.</li> <li>• Presentación del Plan Anual de Actividades para la igualdad de género en la APCI – año 2018 ante el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</li> <li>• Coordinar con la Unidad de Administración de Personal, la actualización del Plan de Desarrollo de Personas Año 2019, incorporando temas relacionadas a enfoque de género.</li> <li>• Participación de la Secretaría técnica en reuniones de trabajo con MIMP, para comunicar la situación actual del Mecanismo para la igualdad de Género de la APCI.</li> <li>• Difusión de mensaje de igualdad de oportunidades en el día de la integración de la APCI, por parte de la Alta Dirección.</li> </ul> <p><b>¿Las actividades responden a una problemática identificada?</b> Si. La necesidad de sensibilizar e implementar del enfoque de género dentro de la entidad.</p> <p><b>¿Cuáles de las actividades realizadas fueron programadas en el plan operativo institucional?</b> No. En el PEI 2019-2022 y POI 2019 se incluirán actividades relacionadas con el enfoque de género.</p>
<p>Asignación de recursos</p>	<p><b>¿Se cuenta con recursos humanos y financieros?</b> Sí.</p> <p><b>¿Cuánto fue el presupuesto asignado y ejecutado para las actividades?</b> S/. 0</p> <p><b>¿Se han previsto recursos para el 2019?</b> Si. Recursos Humanos y Financieros serán incluidos en el POI 2019.</p>
<p>Desarrollo de capacidades</p>	<p><b>¿Se realizaron capacitaciones especializadas o programas de capacitación en género?</b> No.</p>





	<p><b>¿A cuántas personas se capacitó?</b> No se realizó ninguna acción específica de capacitación.</p> <p><b>¿En qué temas?</b> Ninguno.</p> <p><b>¿Estuvo en el marco del PDP?</b> No.</p> <p><b>¿Cuánto de presupuesto se asignó?</b> No se realizó ninguna acción específica de capacitación.</p> <p><b>¿Se ha previsto alguna para el 2019?</b> Por acuerdo del Comité de Gestión de la Capacitación, el tema de igualdad de género será incluido en el PDP 2019 como un curso/seminario transversal para todo el personal de la institución.</p>
Diagnóstico de género	<p><b>¿Han tenido en cuenta algún diagnóstico de género?</b> Si. Ver documento adjunto "Plan Anual de Actividades 2018".</p> <p>Si no fuera así ¿se plantea realizar alguno el 2019? ¿Cuáles fueron los principales resultados?</p>
Brechas de género	<p><b>¿De qué manera las actividades realizadas han contribuido o podrían contribuir a la reducción de brechas de género?</b> En el caso del uso de lenguaje inclusivo en los documentos de gestión, su principal contribución es la <u>sensibilización</u> del personal en relación al enfoque de género.</p>
Dificultades observadas	<p><b>¿Qué dificultades se han presentado para la implementación de las actividades?</b> El cambio de autoridades de la APCI, así como de directivos y personal, afectó sustancialmente la formulación y ejecución de los planes de trabajo institucional, lo que conllevó a limitar la disponibilidad de tiempo de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la APCI.</p> <p><b>¿Qué estrategias implementaron para superarlas?</b> Se trató de superar a través de reuniones de coordinación del Comité para la Igualdad de Género de la APCI.</p>
Logros	<p><b>¿Qué logros se han obtenido? (Ejemplos: normas aprobadas, herramientas validadas, PDP incorpora cursos sobre género, entre otros)</b> Con excepción del uso del lenguaje inclusivo en la entidad,</p>





	implementado en el 2018, se espera lograr la implementación de mejoras en temas de género en el 2019.
Políticas públicas, bienes y servicios públicos	<p><b>¿Se incorporó algún criterio o indicador de género en alguna política pública, bien o servicio público? (adjunte documento)</b></p> <p>No. Serán incluidos en el POI y PDP del 2019.</p>
Buenas prácticas y lecciones aprendidas	<p><b>¿Han identificado alguna buena práctica?</b></p> <p>Sí.</p> <p><b>¿puede describirla? (si fuera así, pase a responder el formato 2)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí. La implementación del uso del lenguaje inclusivo en los proyectos de resoluciones y documentos de gestión aprobados por la Dirección Ejecutiva, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</li> <li>• Continuar con la elaboración del Informe de la contribución de la CTI en materia de género a los ODS.</li> </ul>

## **FORMATO 2: IDENTIFICANDO BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Desde sus distintas intervenciones las entidades públicas pueden identificar alguna acción que resulte positiva en su contribución a la reducción o erradicación de las brechas de género.

<b>PAUTAS ORIENTADORAS</b>	¿La buena práctica generó algún cambio en la reducción de brechas de género priorizadas?	<p>La buena práctica contribuyó a que los instrumentos jurídicos y de gestión incorporen expresamente sustantivos en género femenino (cargos como jefa/e, director/a; ciudadanía en lugar de ciudadanos, etc.).</p> <p>No se cuenta con información para determinar si produjo un cambio en la reducción de brechas de género priorizadas.</p>
	¿Qué factores contribuyeron en su implementación y avance?	Contribuyó el mandato dispuesto en la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	¿Cuáles han sido sus principales dificultades y aciertos?	Aciertos: A pesar de las consecuencias de los cambios internos, se consiguió ejecutar acciones puntuales en un corto plazo.





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Dirección General  
de Transversalización  
del Enfoque de Género

		Dificultades: Como se ha señalado, las dificultades que se han registrado para avanzar en el tema, provienen más de los cambios en la Agencia a nivel de autoridades, directivos y personal.
	¿Fue innovadora? ¿Por qué?	Fue innovadora en la medida en que anteriormente el uso de lenguaje inclusivo en los instrumentos jurídicos y de gestión no era una práctica generalizada.
	¿Es una de las prioridades para la entidad? y ¿Se le asignó mayores recursos para su implementación?	El tema de Igualdad de Género está incorporado de manera transversal en el Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022.
	¿Se han identificado algunas perspectivas para el 2019?	La perspectiva identificada para el 2019 es insistir en el uso del lenguaje inclusivo sea transversal a toda la entidad, en todos los órganos y unidades orgánicas y en todos los niveles, tanto en las comunicaciones orales como escritas. Este avance iría aparejado con acciones de sensibilización al personal.







PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

## PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES 2018 PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA APCI

### 1. ANTECEDENTES

La Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI) en el marco de lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispuso la creación de un Mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales, mediante Resolución Directoral Ejecutiva N° 089-2018/APCI-DE de fecha 19 de julio de 2018 reconfirmó el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la APCI.

En atención a tales disposiciones, el Grupo de Trabajo tiene la labor de implementación del Mecanismo para la Igualdad de Género de la APCI, para lo cual viene ejecutando una serie de acciones dirigidas a cumplir con el objetivo de incorporar este mecanismo en la gestión institucional de la Agencia. El Grupo de Trabajo está conformado de la siguiente manera:

- El señor Álvaro Carrillo Mayanga, Jefe de la Oficina General de Administración, quien preside el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la APCI.
- La señora Aymée Fernández López, en representación de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a cargo de la Secretaría Técnica,
- La señora Mirtha Milagros Martínez Morales, en representación de la Unidad de Administración de Personal,
- La señora Dolores Cecilia Pacheco Torres, en representación de la Dirección Ejecutiva,
- La señora Elisa Robles, en representación de la Dirección de Políticas y Programas,
- La señorita Mildred Rooney Paredes, en representación de la Oficina de Asesoría Jurídica.

En el proceso de planificación y consolidación del Plan Anual de Actividades para la Igualdad de Género en la APCI 2018, los miembros del Grupo de Trabajo consideraron contar con el acompañamiento institucional de la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), de conformidad con lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. N° 005-2017-MIMP.

En esas líneas, la APCI a través de la Unidad de Administración de Personal de la Oficina General de Administración, consolidó el Reporte de Auditoria de Género, en el cual se detalla el personal por cargos y modalidad de contratación, incorporando el componente de género (ver Cuadro N° 01).

1  
A.  
J.  
A.  
A.  
A.  
EM

**PERÚ****Ministerio  
de Relaciones Exteriores****Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional**

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

**Cuadro N° 01: Reporte de Auditoria de Género**

GRUPO	FEMENINO			MASCULINO			TOTAL GENERAL	
	D.LEG 1057	D.LEG 276	PRACTICANTE	PAC	D.LEG 1057	D.LEG 276		PRACTICANTE
01. Director Ejecutivo	-	-	-	1	-	-	-	1
02. Director/Jefe de Oficina	1	-	-	-	5	-	-	6
03. Asesores de Alta Dirección	-	-	-	-	2	-	-	2
de Línea, de Apoyo o de Asesoramiento, Jefes de Unidades	2	-	-	-	6	-	-	8
05. Profesional I	12	5	-	-	16	2	-	35
06. Profesional II	15	-	-	-	11	-	-	26
07. Técnico I	-	-	-	-	5	-	-	5
08. Técnico II	7	3	-	-	2	1	-	13
09. Auxiliar I	1	-	-	-	2	-	-	3
10. Auxiliar II	3	-	-	-	17	2	-	22
11. Practicante	-	-	4	-	-	-	4	8
<b>Total general</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>66</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>129</b>

Elaboración: UAPI/OGA – APCI

**2. OBJETIVO GENERAL**

Coordinar e implementar el Mecanismo para la Igualdad de Género en la gestión institucional de la APCI a fin de ejecutar las actividades programadas, con la finalidad de contribuir a la reducción de brechas de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la APCI.

**3. BASE LEGAL**

- Ley N° 27692, Ley de creación de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional y sus normas modificatorias.
- Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto Supremo N° 027-2007-PCM, define las Políticas Nacionales de obligatorio cumplimiento para las entidades del Gobierno Nacional.
- Decreto Supremo N° 004-2012-MIMP, que aprueba el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017.
- Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un Mecanismo para la igualdad de Género en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.
- Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE creación del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género el 16 de agosto de 2017.

**4. PARTICIPANTES**

En el proceso de implementación del Mecanismo para la Igualdad de Género en la APCI, se contará la participación de las servidoras y servidores de la APCI.

**5. ACCIONES IMPLEMENTADAS**

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la APCI, en el presente año incorporó las siguientes actividades como parte de su labor en el proceso de



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

implementación del mecanismo de enfoque de género en la gestión institucional de la Agencia:

- Aplicación del uso del lenguaje inclusivo en los proyectos de resoluciones y documentos de gestión (POI, PEI y Directivas) de la entidad, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporación de cursos relacionados a la igualdad de género en el Plan de Desarrollo de Personas 2018.
- Elaboración del "Informe sobre la contribución de la Cooperación Técnica Internacional recibida por el Perú en materia de género en el marco de los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) 2016", publicado en la página institucional de la APCI en marzo del 2018.
- Revisión del formato de Declaración Anual, incluyendo campos con enfoque de género.

## 6. ACCIONES POR IMPLEMENTAR

### 6.1. De noviembre a diciembre 2018

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la APCI entre los meses de noviembre a diciembre del presente año, incorporará las siguientes actividades como parte de su labor en el proceso de implementación del Mecanismo para la Igualdad de Género en la gestión institucional de la Agencia:

- Coordinación con la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, para la asistencia técnica de la incorporación de la igualdad de género.
- Coordinar la formulación de un Plan de trabajo para el diagnóstico de desigualdad salarial utilizando la Guía metodológica del diagnóstico de desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la APCI (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR - PE).
- Coordinar con la Unidad de Administración de Personal, la consolidación de información estadísticas institucional de la APCI, que detalle el número total de servidoras y servidores, según régimen laboral, asistencia a capacitación nacional o extranjera.
- Coordinar con la Unidad de Administración de Personal, la consolidación de buenas prácticas institucionales relacionadas a la igualdad de género de la APCI.
- Incorporar los acuerdos del Grupo de Trabajo en el Plan de Desarrollo de Capacidades Año 2019, a fin de que se incorpore el componente de igualdad de género en las actividades de fortalecimiento institucional en la APCI.
- Presentación del Plan Anual de Actividades para la igualdad de género en la APCI – año 2018, ante el MRREE.
- Efectuar con la Unidad de Administración de Personal, la revisión del Plan de Desarrollo de Personas Año 2019, previa a su aprobación, con la finalidad de incorporar temas relacionados a igualdad de género.
- Participación de la Secretaría Técnica en reuniones de trabajo con MRREE, para comunicar la situación actual del Mecanismo para la igualdad de Género de la APCI.
- Participación de la Secretaría Técnica en la charla sobre el " Marco Normativo del Hostigamiento Sexual" (Ley 27942).



- Difusión de mensaje de igualdad de oportunidades en el día de la integración de la APCI, por parte de la Alta Dirección.
- Elaborar propuestas de comunicados y/o mensajes institucionales, que permitan dar a conocer las acciones implementadas por el Grupo de Trabajo en la APCI.

## 6.2. Acciones por implementar - Año 2019

- Elaboración del **“Diagnóstico sobre el estado situacional del enfoque de género en la APCI”**.
- Implementación del Fortalecimiento de Capacidades con igualdad de género en la APCI, en el Plan de Desarrollo de Personas Año 2019 en la APCI, de esa manera impulsar capacitaciones en materia de género al personal de la APCI.
- Elaboración del Plan de Comunicación Institucional con igualdad de género, con el objetivo de elaborar y difundir mensajes comunicacionales que incorporen el lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de la APCI, con el apoyo del área de Imagen y Comunicaciones de la Dirección Ejecutiva.
- Ejecución de Consultoría sobre "Clima laboral en la APCI", incorporando el enfoque de género.

## 7. RECURSOS

El proceso de implementación del mecanismo a cargo de los miembros del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en la APCI, contará con las facilidades en el uso de equipo y mobiliario de la APCI para la ejecución de sus actividades en el año 2018.

En relación a la asignación presupuestal para las acciones a implementar en el 2019, se tiene previsto asignar recursos para actividades con igualdad de género, con el objetivo de articular la incorporación del mecanismo para la Igualdad de Género en la gestión institucional de la APCI.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

### 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES EN EL AÑO 2018

N°	Actividades	Responsable	2018												2019												
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	Actualización de los documentos de gestión institucional de la APCI, incorporando el enfoque de género.	Comunicaciones/OAJ	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Elaboración del "Informe sobre la contribución de la Cooperación Técnica Internacional recibida por el Perú en materia de género en el marco de los objetivos de desarrollo sostenibles (ODS) 2016", publicado en la página institucional de la APCI.	DPP		X																							
3	Revisión del formato de Declaración Anual, incluyendo campos con enfoque de género	DPP					X																				
4	Reunión con la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, para la asistencia técnica de la incorporación de la igualdad de género.	Secretaría Técnica																									
5	Consolidación de estadística institucional proporcionada por la Unidad de Administración de Persona.	UAP																									
6	Consolidación de buenas prácticas institucionales relacionadas a la igualdad de género de la APCI.	Secretaría Técnica/ UAP/ Grupo de trabajo																									
7	Incorporar los acuerdos del Grupo de Trabajo en el Plan de Desarrollo de Capacidades Año 2019, a fin de que se incorpore el componente de igualdad de género en las actividades de fortalecimiento institucional en la APCI.	Secretaría Técnica/ UAP/ Grupo de trabajo																									
8	Presentación del Plan Anual de Actividades para la igualdad de género en la APCI – año 2018 ante el Ministerio de Relaciones Exteriores.	Secretaría Técnica																									












**PERÚ****Ministerio  
de Relaciones Exteriores****Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional**

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

**9. CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2018**

Item	CURSO	H	M	CAS	276
1	"Valoración de Documentos - Transferencia y Eliminación de Documentos"	1	1	1	1
2	"Descripción y elaboración de instrumentos de gestión documental y archivos"	1	1	1	1
3	Diplomado Semi-presencial sobre la Cooperación Sur-Sur	1		1	
4	Sexto Curso en Gestión de Proyectos de Cooperación Internacional		1	1	
5	La Gestión de Proyectos de Cooperación Internacional para América Latina y el Caribe	2	2	4	
6	Formación de Capacitadores	1	3	4	
7	Administración de Redes y Servidores		2	2	
8	Seguridad de las Tecnologías de la Información		2	2	
9	Programa de Modernización del Estado / Gobierno Abierto y Electrónico	4	11	15	
10	Programa de Modernización del Estado	4	11	15	
11	Atención al Ciudadano	11	11	20	2
12	Negociación Internacional	5	10	12	3
13	IV Congreso de Presupuesto y Finanzas Públicas		2	2	
14	Legislación Laboral y Planillas		1	1	
15	Gestión por Procesos	12	8	20	
16	"Seminario Internacional sobre Metodologías e Instrumentos de Mensuración de la Cooperación Internacional"		1	1	
17	"Development Partnership: Learning South-South Cooperation"		1	1	
		<b>42</b>	<b>68</b>	<b>103</b>	<b>7</b>

Elaboración: UAP/OGA. Fuente: APCI

De acuerdo a las actividades de capacitación realizadas en la APCI, considerando igualdad de género, se ha contado con la participación de 68 mujeres (57%) y 42 hombres (43%) en las actividades de fortalecimiento institucional de la APCI.



### 10. CANTIDAD DE PERSONAS CONTRATADAS EN EL AÑO 2018 POR GÉNERO

Condición	Femenino	Masculino	Total general
Contrato Administrativo de Servicios	41	60	101
D. Leg. 276 - Nombrado	8	5	13
Personal Altamente Calificado		1	1
Practicante	1	6	7
<b>Total general</b>	<b>50</b>	<b>72</b>	<b>122</b>

Elaboración: UAP/OGA. Fuente: APCI

Del cuadro anterior se puede inferir que el 41% del personal que labora en la APCI son mujeres y el 59% restante son hombres. Asimismo, el principal tipo de contratación es “Contrato Administrativo de Servicios – CAS, que representa el 83% de todas las contrataciones; asimismo dentro de esta modalidad el 41% son mujeres y el 59% son hombres.

### 11. INGRESO DE PERSONAL EN EL AÑO 2018 POR GÉNERO

Condición	Femenino	Masculino	Total general
Contrato Administrativo de Servicios	14	19	33

Elaboración: UAP/OGA. Fuente: APCI

Del cuadro anterior se puede inferir que del total de personas que ingresó a laborar en APCI en el 2018 (33), el 42% del personal fueron mujeres y el 58% restante fueron hombres.

### 12. DETALLE DE BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS Y TEMAS DE INTERÉS

El Grupo de Trabajo a través de la Secretaría Técnica, consolidó algunas acciones en materia de la incorporación del Mecanismo para la Igualdad de Género en la APCI, las cuales detallan buenas prácticas institucionales sugeridas y temas de interés a ser considerados en el Plan de Desarrollo de Personas - Año 2019, según detalle :

Dependencia	Buenas prácticas Institucionales sugeridas	Acciones propuesta para implementar en el 2019
<b>Oficina General de Administración</b>  Jefe de la Unidad de Contabilidad y Finanzas CPCC Oswaldo García Bedoya	Capacitar en materia de igualdad entre hombres y mujeres; a través de las charlas informativas, talleres y publicación en las redes sociales de APCI.	Por acuerdo del Comité de Gestión de la Capacitación, el tema de igualdad de género será incluido en el PDP 2019 como un curso/seminario transversal para todo el personal de la institución.



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

<p><b>Oficina de Asesoría Jurídica</b></p> <p>Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica Ignacio Heredia Ñahui</p>	<p>Esta Oficina ha recomendado a los órganos y unidades orgánicas el uso de la Guía para el uso del lenguaje inclusivo. "si no me nombras, no existo" aprobada por Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP.</p>	<p>Se propondrá a la Dirección Ejecutiva, la comunicación del uso extendido de la Guía para el uso del lenguaje inclusivo por todas las unidades orgánicas de la entidad.</p>
<p><b>Dirección de Políticas y Programas</b></p> <p>Directora Nancy Silva Sebastian</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerar en las convocatorias de personal, como un punto adicional al candidato si ha recibido capacitación en materia de igualdad de género.</li> <li>• Continuar con la elaboración del Informe de la contribución de la CTI en materia de género a los ODS.</li> <li>• Generar estímulo para la participación de los servidoras y servidores que asistan a los cursos de enfoque de género.</li> </ul> <p><b>Formato Declaración Anual de las Ejecutoras:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener un formato de Declaración Anual más amigable en el aspecto de enfoque de género.</li> <li>• Hacer vinculantes los campos de género y asegurar su llenado obligatorio en el Formato Declaración Anual.</li> <li>• Participar en las capacitaciones a las unidades ejecutoras sobre la declaración anual, con igualdad de género.</li> </ul> <p><b>Difusión de la información</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poner a disposición en la página web de APCI la información consolidada, procesada de los reportes de la Declaración Anual de las Ejecutoras. (Informe de la contribución de la CTI en materia de género a los ODS.)</li> </ul>	<p>Continuar con la elaboración del Informe de la contribución de la CTI en materia de género a los ODS.</p>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

<p><b>Dirección de Operaciones y Capacitación</b></p> <p>Director Jaime Mosqueira López</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la APCI.</li><li>• Capacitación sobre conciliación de la vida laboral y la familiar, dirigido al personal de la APCI.</li><li>• Elaboración y publicación de valores de la Agencia, que incluyan igual de género.</li><li>• Elaboración y publicación de una guía sobre igualdad de género en APCI (buenas prácticas: selección de personal, denuncia de acoso, denuncia de hostigamiento, etc)</li><li>• Elaborar y publicar un decálogo de buenas prácticas para la igualdad de género.</li><li>• Sinceramiento de la situación de relaciones de género en la entidad, a través de un diagnóstico sobre el tema.</li><li>• Elaboración de publicaciones a través de la página web de la Agencia, de manuales, banners, etc., respecto al enfoque de género.</li><li>• Identificar y publicar en la página web, las intervenciones ejecutadas que promuevan igualdad de género.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación sobre conciliación de la vida laboral y la familiar, dirigido al personal de la APCI.</li></ul>
---	--	--

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large star-like mark and several illegible signatures.



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Agencia Peruana  
de Cooperación Internacional

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género

Los miembros del Grupo de Trabajo suscriben el presente plan en señal de conformidad.

ALVARO CARRILLO MAYANGA  
Presidente del Grupo de Trabajo

AYMEÉ FERNANDEZ LÓPEZ  
Secretaría Técnica

MIRTHA MARTINEZ MORALES  
Representante - Unidad de Administración  
de Personal

CÉCILIA PACHECO TORRES  
Representante - Dirección Ejecutiva

ELISA ROBLES  
Representante - Dirección de Políticas y  
Programas

MILDRED ROONEY PAREDES  
Representante - Oficina de Asesoría Jurídica