

# Ministerio de Relaciones Exteriores



*Reporte Anual de Actividades  
Realizadas por el Ministerio de  
Relaciones Exteriores en Materia de  
Igualdad de Género*

*Noviembre 2018*

---



## REPORTE ANUAL DE ACTIVIDADES REALIZADAS POR EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Período diciembre 2017 – noviembre 2018

### CONTENIDO

I.	Creación del Grupo de Trabajo para la Igualdad del Género del Ministerio de Relaciones Exteriores.....	2
II.	Formulación del Plan de Actividades: Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019.....	3
III.	Actividades realizadas (dic 2017- nov 2018).....	5
IV.	Asignación de recursos.....	17
V.	Desarrollo de capacidades.....	18
VI.	Diagnóstico de género.....	20
VII.	Brechas de género.....	23
VIII.	Dificultades observadas.....	25
IX.	Logros.....	26
X.	Políticas públicas, bienes y servicios.....	28
XI.	Buenas prácticas y lecciones aprendidas.....	38
XII.	Anexos.....	40



## I. CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES:

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 (ver anexo 1), de 16 de agosto. El mecanismo está integrado 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 de Asuntos Sociales
Dirección de Protección y Asistencia al Nacional	Ministra 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 Trigos Sakuma, Jefa de la Oficina de Servicios y Bienestar 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 realizó su sesión de instalación el 31 de agosto de 2017 (ver anexo 2). Desde su creación, el mecanismo de la Cancillería ha realizado 14 sesiones de trabajo; de las cuales cinco fueron durante el 2017 y nueve el presente año.



## II. FORMULACIÓN DEL PLAN DE ACTIVIDADES

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”, correspondiente al período 2018-2019. El Plan fue aprobado por el Ministro de Relaciones Exteriores, Embajador Néstor Popolizio Bardales, mediante la Resolución Ministerial N° 0684-2018, de fecha 21 de noviembre de 2018 (ver anexo 3).

El Plan de Actividades es concebido como un instrumento orientado a articular las intervenciones que realizan los órganos de la Cancillería para la reducción de brechas de género, las cuales han sido priorizadas sobre la base de los siguientes compromisos internacionales del Estado peruano, así como de las políticas y planes priorizados por el gobierno:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas: Objetivo 5 - Igualdad de Género.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – Matriz Priorizada para el año 2018.
- Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021.
- 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 aprobadas han sido incorporadas en el Plan Operativo Institucional (POI) 2018, alineadas a los objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017-2019. Con relación a las actividades previstas para el 2019, estas serán incorporadas durante el proceso de alineamiento del POI al Presupuesto Institucional de Apertura, luego de la aprobación de la Ley del Presupuesto Nacional 2019, a fin de garantizar la asignación de recursos presupuestales. No obstante, cabe precisar que en la sección “Declaración de Política Institucional” del POI 2019, se incluyó el siguiente lineamiento estratégico “10. Incorporación del enfoque de igualdad de



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra institución a fin de promover el cierre de brechas de género”.



### III. ACTIVIDADES REALIZADAS:

La presente sección considera las actividades en materia de igualdad de género realizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores durante el período diciembre 2017 – noviembre 2018.

#### a. DOCUMENTOS NORMATIVOS Y DE GESTIÓN:

- Directiva N° 017-2017-ORH/RE: “Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 0860-2017/RE, del 13 de diciembre de 2017 (ver anexo 4).
- Plan Operativo Institucional (POI) 2018, aprobada con Resolución Secretaría General N° 2066 del 15 de diciembre de 2017, el cual fue reprogramado para incorporar las actividades aprobadas en el Plan de Actividades para la Reducción de Brechas de Género del MRE.
- Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2018, aprobado con Resolución Secretaría General N° 0153, del 30 de enero de 2018, el cual incorpora capacitaciones en materia de igualdad de género.
- Plan Operativo Institucional (POI) 2019, aprobado con Resolución 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 (ver anexo 5).
- 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 (ver anexo 3).

**b. CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN:****b.1. Hostigamiento sexual en el ámbito laboral:**

- **Campaña por el Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral**, la cual se realizó durante febrero de 2018 y consideró lo siguiente:
  - o Semana del 12 de febrero: difusión de 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. Fue difundido en los tótems de la Cancillería ubicados en la sala de ingreso y en el comedor; así como remitido al correo de todo el personal (ver anexo 6).
  - o Semana del 19 de febrero: difusión de dos *banner* para promover el respeto a las compañeras y compañeros de trabajo, así como reforzar el conocimiento del correo para denunciar casos de hostigamiento sexual en el MRE. Fue difundido en los tótems de la Cancillería ubicados en la sala de ingreso y en el comedor; así como remitido al correo de todo el personal (ver anexo 7).
  - o 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 de Relaciones Exteriores, Embajador Néstor Popolizio Bardales, en el cual se reafirmó el compromiso de la institución para combatir este tipo de violencia. El Comunicado y banners informativos fueron difundido en las redes sociales y portal web de la Cancillería, así como en la Intranet y remitido al correo de todo el personal (ver anexo 8, 9, 10, 11 y 12).
- Adicionalmente a la campaña, debe mencionarse que la Cancillería realizó la difusión, tanto en diciembre de 2017 como en octubre de 2018, de la directiva



contra el hostigamiento sexual y el procedimiento de denuncia a su red de oficinas en el Perú y en el exterior.

### **b.2. Violencia de género:**

- **Campaña #AsíNoJuegaPerú:** el Ministerio de Relaciones Exteriores se sumó a la campaña de comunicación digital organizada por la Mesa de Género de la Cooperación Internacional en el Perú (MESAGEN), conjuntamente con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y la Defensoría del Pueblo, orientada a sensibilizar al público en general, utilizando la temática del fútbol, para crear conciencia contra la violencia que enfrentan las mujeres. Cabe precisar que las coordinaciones para la participación de la Cancillería se realizaron con la Embajada de Canadá en el Perú (ver anexo 13).

La participación del MRE incluyó la elaboración de un video del Canciller Embajador Néstor Popolizio Bardales (ver anexo 14 y 15) y de banners con fotografías de personal directivo vistiendo las camisetas con los mensajes de la campaña (ver anexo 16 y 17). El material fue difundido a través de las redes sociales del MRE, incluidas las de los órganos del servicio exterior.

- **Campaña #IndiferenciaTambiénEsViolencia:** la Cancillería adhirió a la campaña impulsada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) durante setiembre de 2018, realizando publicaciones a través de sus redes sociales (ver anexo 18).
- **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer – 25 de noviembre:**
  - o El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables propuso una nueva Campaña por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en noviembre, la misma que se alineaba a la campaña de Presidencia del Consejo de Ministros “Indiferencia también es Violencia”, tomando su línea gráfica y su slogan. El Ministerio de Relaciones Exteriores participó de forma activa en esta campaña a través de las siguientes actividades:





- Participación del Secretario General en la presentación de la Campaña “Indiferencia también es violencia: Haz la diferencia, denuncia la violencia contra la mujer” del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en Tumbes (ver anexos 19, 20, 21 y 22). El Secretario General presentó el pasado 16 de noviembre la Campaña por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer con motivo de la difusión de la campaña ante las autoridades y la opinión pública en la región.
- Difusión de banner a través de redes sociales (anexo 23).
- El Ministro de Relaciones Exteriores, Embajador Néstor Popolizio Bardales, emitió un mensaje dirigido a la comunidad peruana en el exterior por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer", el cual fue difundido a través de las redes sociales de la Cancillería (ver anexos 24 y 25).
- Actividades en Órganos del Servicio Exterior por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer": el Ministerio de Relaciones Exteriores ha realizado diversas actividades en el marco de la conmemoración por este día. Muestra de ello, es el evento realizado por el Consulado General del Perú en Milán el pasado 23 de noviembre, donde se llevó a cabo una conferencia en el marco del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. El citado evento, dirigido a la comunidad peruana en Milán, 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, ambas especialistas en esta materia. Igualmente, como parte de la mencionada conferencia se presentó el cortometraje “*Mi Amí?*” (“Me Amas?”), producido por la señora Pamela Ortega, quien compartió su preocupación sobre las situaciones de violencia que sufren las mujeres en Italia, sin distinción de nacionalidad.



- Adicionalmente, en el ámbito interno, durante noviembre se implementó una campaña para difundir el procedimiento de denuncias por hostigamiento sexual. Al respecto, se distribuyó al personal del MRE folletos informativos sobre hostigamiento sexual (anexo 26), se publicó en los tótems banners informativos (ver anexo 27) y se difundió banners a través del intranet y correo electrónico.
- En el marco de los compromisos de la Política Nacional Migratoria 2017-2025 y en cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley N° 28983 - Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se inició en octubre 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. El banner proporciona información a las connacionales en el exterior respecto de los teléfonos de las entidades extranjeras competentes en dicha materia, el celular de emergencia de la respectiva Oficina Consular, así como un correo electrónico en el que la presunta víctima pueda recibir respuesta inmediata (ver anexo 28).

### **b.3. Trata de personas:**

- **Campaña “Corazón Azul” contra la trata de personas:** la Cancillería adhirió a la campaña “Corazón Azul” promovida por la Organización de las Naciones Unidas contra la trata de personas. Durante julio, en el marco de conmemorare el 30 de julio el Día Mundial Contra la Trata de Personas, se realizaron las siguientes actividades:
  - Participación en la feria multisectorial contra la trata de personas, realizada el 21 de julio en la Alameda Chabuca Granda, en la cual se difundió información y se orientó a la comunidad peruana respecto de los servicios que brinda la Cancillería y sus oficinas consulares en el exterior en materia de trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y los delitos conexos (ver anexo 29).



- Iluminación del Palacio de Torre Tagle de color azul, como símbolo de su compromiso de la lucha contra el delito de trata de personas (ver anexo 30).
  - Difusión de información a través de redes sociales, incluidas publicaciones con el hashtag **#SinEngañoNoHayTrata**.
- Asimismo, la Cancillería realiza campañas de prevención periódicas a través de las 116 oficinas consulares del Perú en el exterior, difundándose información a través de sus respectivos portales web y redes sociales (ver anexo 31). Al respecto, se ha difundido un video contra la trata de personas, el cual a noviembre de 2018 cuenta con 2 883 visualizaciones<sup>1</sup>; y los tuits sobre tráfico de menores incluyen la difusión de un video sobre autorización de viaje notarial para menores, el cual a noviembre de 2018 cuenta con 53 521 visualizaciones<sup>2</sup>.
- En el marco de la III Acción Cívica Binacional entre el Perú y Ecuador, llevada a cabo el 19 y 20 de octubre de 2018, como parte del Encuentro Presidencial y 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. Asimismo, ha realizado campañas de Información en las acciones cívico-binacionales Perú-Ecuador en los últimos cinco años.

**b.4. Promoción de la paternidad responsable:** en el marco de la celebración del “Día del Padre”, la Cancillería se sumó a la campaña del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) “Paternidades afectivas y responsables”, orientada a promover el involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijas/os. Se difundió entre el personal el banner elaborado por el MIMP para esta campaña (ver anexo 32).

### c. ACTIVIDADES EN EL ÁMBITO MULTILATERAL

<sup>1</sup> [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=1&v=6JfJndZuDE4](https://www.youtube.com/watch?time_continue=1&v=6JfJndZuDE4)

<sup>2</sup> [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=6&v=mVvJPh4X3\\_o](https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=mVvJPh4X3_o)

**c.1. Mujer, Paz y Seguridad:**

El Perú como Miembro No Permanente del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (período 2018-2019) está comprometido con la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad de las Naciones Unidas y copreside, junto con Suecia y el Reino Unido, el Grupo Informal de Expertos sobre Mujeres, Paz y Seguridad. Desde este espacio el Perú promueve 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.

Este Grupo de Expertos ha discutido durante 2018 la situación de las mujeres en Chad, República Democrática del Congo, Irak, Libia y Mali con el objetivo de brindar la oportunidad a los miembros del Consejo de Seguridad de formular preguntas a las autoridades en el terreno y acceder a información detallada vinculada a la situación de las mujeres en la zona con la finalidad de aportar recomendaciones y resoluciones para ayudar a mejorar las condiciones de las mujeres en las zonas de conflicto.

**c.2. Reelección de experta peruana ante el Comité contra la Discriminación de la Mujer de la ONU**

La Cancillería promovió y logró obtener los votos suficientes para conseguir la reelección, en junio de 2018, de la experta peruana Gladys Acosta como miembro del Comité para la Erradicación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), órgano técnico de derechos humanos encargado de velar por la protección de los derechos de la mujer.

La representante peruana obtuvo el apoyo de 128 países, lo que refleja el alto nivel de respaldo que tiene el Perú en la comunidad internacional y el reconocimiento de las calidades profesionales de la candidata.

**d. ACTIVIDADES PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LA MUJER****d.1. Información sobre actividades realizadas para el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres (2018):**

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a través del Grupo Funcional de Trabajo para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres, de la Comisión Multisectorial Permanente del Plan Nacional de Igualdad de Género, solicitó a la Cancillería, a inicios de 2018, información sobre actividades que este Ministerio tuviera planeado realizar en favor de esta materia durante el año en curso.

Al respecto, entre las principales actividades realizadas destacan las siguientes: cabe destacar las siguientes:

- Embajada y Consulado del Perú en Ciudad de México: conversatorio sobre empoderamiento y autonomía económica de las mujeres. La charla contó con la participación de la señora Soledad Corrales Melgar, fundadora y Directora General del Colegio Amauta Prescott, como evidencia de un caso de éxito en el campo del emprendimiento. Asistieron 30 connacionales.
- Embajada del Perú en Polonia: se realizaron dos reuniones informativas sobre “Empoderamiento y autonomía económica de las mujeres” y “Conciliación de la vida familiar y laboral”. Las charlas estuvieron destinadas a las connacionales residentes en Polonia.
- Embajada del Perú en Rumania: taller sobre experiencias de profesionales exitosas peruanas, a cargo de Laura Venero del Castillo, exitosa emprendedora en distribución de materiales y telecomunicaciones, y Ximena Reyes, ciudadana colombiana fundadora de “*It Matters-Global Living*”, de la rama del asesoramiento sociocultural de profesionales migrantes.
- Consulado General del Perú en Génova: “II Encuentro de empoderamiento de la mujer” dirigido a la comunidad peruana en Liguria. Las personas participantes



recibieron charlas respecto a la discriminación contra la mujer, brindadas por diferentes asociaciones italianas.

#### **d.2. Eventos "Women Doing Business":**

El Ministerio de Relaciones Exteriores ha participado en el proyecto "*Women Doing Business*", en coordinación con la consultora y centro de negocios "*The Office*", cuyo objetivo es la promoción económica de los negocios liderados por mujeres, en el marco de la realización de coloquios a lo largo de varios meses, sobre diferentes sectores de la actividad económica, para visibilizar el aporte de la mujer al desarrollo económico del Perú y su proyección hacia el mundo.

Al respecto, los eventos realizados en el marco de estas actividades contaron con la participación de expertas y expertos nacionales e internacionales quienes compartieron su experiencia con las personas participantes. Se realizaron los siguientes tres eventos:

- "*Women Doing Business* - Mujeres luchando contra la corrupción", realizada el viernes 10 de agosto (ver anexo 33).
- "*Women Doing Business* - *He for She*", celebrada el jueves 20 de septiembre (ver anexo 34).
- "*Women Doing Business* - Mujeres en la Gastronomía", organizada el jueves 29 de noviembre (ver anexo 35).

#### **e. PRESENCIA DE LA MUJER EN LA PROMOCIÓN CULTURAL**

El Ministerio de Relaciones Exteriores promueve la cultura peruana en el exterior a través la red de embajadas, consulados y representaciones permanentes ante organismos internacionales. Asimismo, cuenta con el Centro Cultural Inca Garcilaso ubicado en Lima.

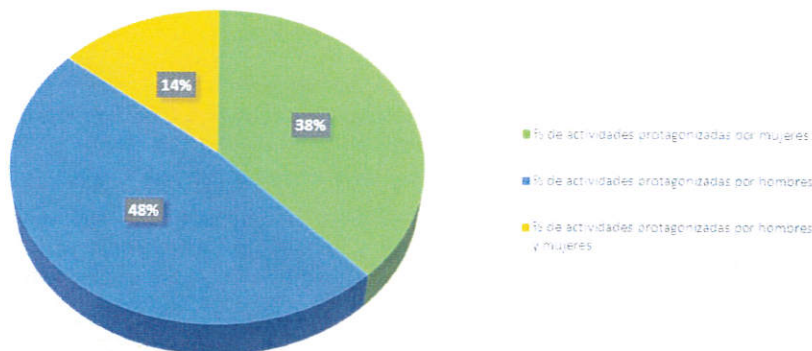
Con relación al Centro Cultural Inca Garcilaso, durante el primer semestre de 2018 realizó 21 actividades culturales que promovieron a artistas peruanas y peruanos. Como se observa en el gráfico N° 1, el 38% de las actividades culturales estuvo protagonizado exclusivamente por mujeres peruanas, mientras que el 14% de las actividades tuvo una



composición mixta (mujeres y hombres). Asimismo, dichas actividades promovieron a un total de 34 artistas, de los cuales el 47% fue correspondió a mujeres peruanas, tal como se observa en el gráfico N° 2.

**Gráfico N° 1:**

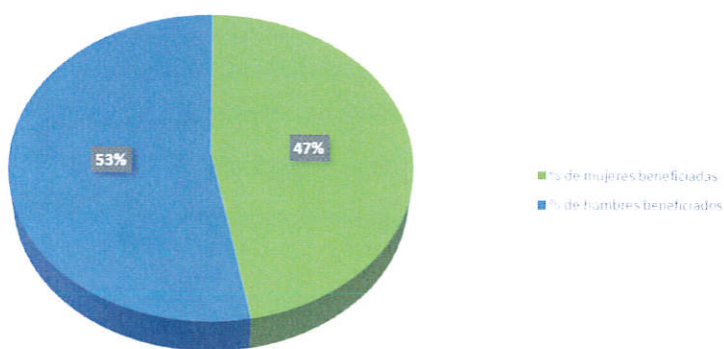
Porcentaje de actividades culturales realizadas por el CIG-MRE con artistas peruanas/os promovidas/os, según género  
Primer semestre 2018



Fuente: Registro de actividades y beneficiarios de promoción cultural del Centro Cultural Inca Garcilaso  
Elaboración: Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Oficina de Programación y Presupuesto

**Gráfico N° 2:**

Porcentaje de artistas peruanas/os beneficiadas/os por actividades culturales del CIG-MRE, según género  
Primer semestre 2018



Fuente: Registro de actividades y beneficiarios de promoción cultural del Centro Cultural Inca Garcilaso  
Elaboración: Oficina General de Planeamiento y Presupuesto – Oficina de Programación y Presupuesto



**f. CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER:**

Con ocasión de conmemorarse el Día Internacional de la Mujer, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género promovió la realización de un acto reconocimiento a las mujeres que trabajan en el MRE, el cual fue presidido por la entonces Ministra de Relaciones Exteriores, Cayetana Aljovín (ver anexos 36 y 37).

**g. PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA**

Con relación a la promoción de la lactancia materna, durante el año 2018 se realizaron dos talleres sobre sensibilización de la leche materna, dirigidos al personal que labora en la Cancillería, con el objetivo de fortalecer los conocimientos y prácticas sobre lactancia materna en niñas y niños de 0 meses hasta 2 años. Los talleres se realizaron el 11 de enero y el 14 de noviembre, contando con una asistencia de total de 41 personas. Asimismo, se difundió un tríptico con información sobre la importancia y beneficios de la lactancia materna y el servicio del lactario institucional.

Desde setiembre de 2013 la Cancillería cuenta con un lactario institucional, el cual -durante el período del presente informe- ha sido usado diariamente por dos madres trabajadoras.

**h. LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

Respecto al otorgamiento de licencias de maternidad y paternidad al personal de la Cancillería, durante el período diciembre 2017-noviembre 2018, se otorgaron 13 licencias de maternidad y 13 licencias de paternidad como se aprecia en los siguientes cuadros:





NÚMERO DE LICENCIAS DE MATERNIDAD OTORGADAS											
2017	2018										
Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
1	1	1	3	0	0	1	0	2	1	2	1
Total de licencias de maternidad otorgadas											13

NÚMERO DE LICENCIAS DE PATERNIDAD OTORGADAS											
2017	2018										
Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
1	1	1	3	1	1	1	0	0	2	2	
Total de licencias de paternidad otorgadas											13

i. **SERVICIO DE WAWA WAS/ INSTITUCIONAL**

El Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con el *Wawa Wasi* institucional "Niños del Mundo", que desde el año 2006, brinda atención integral a niñas y niños desde los 6 meses hasta los 3 años, hijas e hijos del personal diplomático, administrativo y contratado de Cancillería, contando con una capacidad máxima de atención de 16 niñas/os. En el cuadro que se muestra a continuación se muestra el número de niñas y niños atendidos mensualmente en el *Wawa Wasi*:

NÚMERO DE NIÑAS Y NIÑOS ATENDIDOS EN EL SERVICIO DE WAWA WASI											
2017	2018										
Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
16	14	14	13	13	13	13	13	11	12	13	14



#### IV. ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Durante enero y noviembre de 2018, la Cancillería ejecutó un presupuesto total de S/. 171,568.00 orientado a financiar, principalmente, la prestación del servicio de guardería, la elaboración del diagnóstico de brechas de género y capacitación en materia de igualdad de género y hostigamiento sexual, tal como se observa en el siguiente cuadro.

Es del caso precisar, que el Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta, además, con el Programa Presupuestal N° 062 "Optimización de la Política de Protección y Atención a las Comunidades Peruanas en el Exterior", el cual, a través del "Producto 2: Migrantes Protegidos y Asistidos", brinda el servicio de asistencia legal y humanitaria a peruanas y peruanos migrantes. En el marco de ese servicio, la Cancillería realiza intervenciones de prevención y atención de casos de trata de personas, incluida la trata con fines de explotación sexual, así como de otros tipos de violencia de género.

#### Presupuesto Ejecutado en Soles Enero-Noviembre 2018

Actividad	Monto ejecutado
Elaboración del "Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE".	S/. 20,880.00
Taller de Equidad de Género e Igualdad de oportunidades en el Perú (4/5/2018).	S/. 3,540.00
Seminario-taller "Lenguaje Inclusivo en las Entidades Públicas" (25/5/2018)	S/. 3,540.00
Charla sobre hostigamiento sexual en el trabajo (16/11/2018)	S/. 1,500.00
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" (16/11/2018)	S/. 2,000.00
Difusión de la Directiva "Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual" - impresión de folletos.	S/. 330.40
Servicio de Wawa Wasi para hijos/as del personal del MRE.	S/. 140,078.40
<b>Total de presupuesto ejecutado ene-nov 2018</b>	<b>S/. 171,868.80</b>

**V. DESARROLLO DE CAPACIDADES**

Para abordar el fortalecimiento de las capacidades del personal, el Ministerio de Relaciones elabora anualmente los siguientes dos planes de capacitación:

- Programa Anual de Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento Profesional del Servicio Diplomático de la República (PAC), el cual aborda el fortalecimiento de capacidades del personal diplomático; y
- Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), orientado a la capacitación del personal administrativo de los regímenes Decreto Legislativo N° 276 – Carrera Administrativa y Decreto Legislativo N° 1057- Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Durante el 2018, el MRE realizó siete eventos de capacitación dirigidos a personal diplomático y administrativo en materia de igualdad de género, los cuales abordaron los temas de equidad de género e igualdad de oportunidades, lenguaje inclusivo, hostigamiento sexual y leche materna. Como resultado de dichos eventos, se capacitó a 173 personas, de las cuales 119 fueron mujeres (69%) y 54 hombres (31%). El total de presupuesto ejecutado fue S/ 10 580.00. En el siguiente cuadro se muestran los detalles de las capacitaciones realizadas en materia de igualdad de género.

**Capacitaciones realizadas en materia de igualdad de género  
Enero – noviembre 2018**

Capacitación		Fecha	Número de personas capacitadas		Programada en el PDP	Presupuesto asignado S/
Denominación	Tema		Hombre	Mujer		
Charla transversal	Equidad de género e igualdad de oportunidades en el Perú	04/05/2018	8	15	Si	S/. 3,540.00
Seminario - taller	Lenguaje inclusivo en las entidades públicas	25/05/2018	12	33	Si	S/. 3,540.00
Charla	Hostigamiento sexual en el trabajo	16/11/2018	25	25	Si	S/. 1,500.00
Taller especializado para la Secretaría Técnica de las autoridades de los procedimientos administrativos	Marco normativo del hostigamiento sexual: las conductas sancionables y sus estándares probatorios en el trabajo	16/11/2018	4	2	Si	S/. 2,000.00
Talleres (2)	Sensibilización sobre la leche materna	11/01/2018		11	---	S/. 0.00
		14/11/2018	1	29	---	S/. 0.00
Curso Virtual	Curso "Diplomacy in 21st Century", el cual incluyó el módulo "Woman, Gender and Diplomacy". El curso fue ofrecido por la Cancillería británica.	10/09/2018-22/10/2018	4	4	---	S/. 0.00
<b>Total de personas capacitadas según género:</b>			<b>54</b>	<b>119</b>	<b>Total presupuesto asignado:</b>	<b>S/. 10,580.00</b>

Fuente: Con información proporcionada por la Oficina General de Recursos Humanos.



Con relación al año 2019, la Oficina de Capacitación de Personal de la Oficina General de Recursos Humanos ha previsto programar en el PDP cinco talleres/charlas en temas de equidad de género e igualdad de oportunidades, lenguaje inclusivo, hostigamiento sexual y leche materna. Asimismo, en el programa de capacitación para personal diplomático se ha previsto incorporar los módulos “Género y Políticas Públicas” en el Curso Superior; y “Hostigamiento Sexual y Normativa Interna” en el Curso de Inducción, los cuales son obligatorios.

### Capacitaciones en materia de igualdad de género previstas para el año 2019

Capacitación prevista		A ser programada en:*		N° de personas estimadas
Denominación	Tema	PDP	PAC	
Charla	Equidad de género e igualdad de oportunidades	X		
Taller	Lenguaje inclusivo	X		
Charla	Hostigamiento sexual en el trabajo	X		
Talleres (2)	Sensibilización sobre la leche materna	X		25
Curso	Planificación Estratégica con Enfoque de Género. Curso dictado por la Organización de Estados Americanos.	X		1
Módulo dentro del Curso Superior (obligatorio para primeros/as secretarios/as)	Género y políticas públicas		X	30
Módulo dentro del Curso de Inducción (obligatorio para terceros/as secretarias )	Hostigamiento sexual y normativa interna		X	15

\* Nota

PDP: Plan de Desarrollo de la Personas

PAC: Programa Anual de Capacitación, Especialización y Perfeccionamiento Profesional del Servicio Diplomático de la República

Adicionalmente, la Academia Diplomática, órgano de formación del personal diplomático, ha previsto realizar en abril de 2019 un seminario en materia de igualdad de género, dirigido a su alumnado.



## VI. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

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

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

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

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

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



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

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

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



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



## VII. BRECHAS DE GÉNERO

### a. Gestión interna:

Con relación al cierre de brechas de género en el ámbito de la gestión interna, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha priorizado intervenciones para afrontar el tema del hostigamiento sexual en el ámbito laboral. En razón a ello, se impulsó la aprobación de la Directiva N° 017-2017-ORH/RE: "Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual", aprobada mediante Resolución Ministerial N° 0860-2017/RE, del 13 de diciembre de 2017.

Durante el 2018, la Oficina General de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Capacitación, ofreció seminarios-talleres dirigidos a todo el personal, con el fin de que puedan identificar si son víctimas de hostigamiento sexual, así como conocer cómo proceder en caso de ser una víctima y cuál es el procedimiento para la denuncia.

En noviembre de 2018, se brindó la charla sobre el marco normativo de hostigamiento sexual, las conductas sancionables y sus estándares probatorios en el trabajo, la cual tuvo como finalidad informar respecto de cómo identificar conductas de hostigamiento sexual, acciones de prevención, así como reforzar la difusión de la directiva N° 014-2017-ORH/RE.

En cuanto a la participación de mujeres en cargos directivos, la Oficina General de Recursos Humanos se encuentra trabajando en herramientas que permitan a la Alta Dirección seleccionar al personal idóneo para el cargo, teniendo en cuenta el cierre de brechas de género en cargos directivos. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de la Cancillería, la mayoría de los puestos directivos son ejercidos por personal del Servicio Diplomático, teniendo en cuenta ciertos requisitos propios de dicho régimen laboral.

### b. Gestión externa:

Entre las competencias del Ministerio de Relaciones Exteriores figura la referida a la cooperación internacional, la cual, entre otras prioridades de política interna,





contribuye al cierre de brechas de género. En lo que compete al período de reporte, se deben destacar las siguientes intervenciones:

- **España:** en el marco de la cooperación que brinda España al Perú, se cuenta con seis proyectos vigentes en las zonas de Ayacucho, Lima, Ucayali, Apurímac y Cuzco, los cuales contribuyen a disminuir las tasas de violencia de género buscando el empoderamiento social y político de las mujeres indígenas. Asimismo, contribuyen a disminuir la brecha de inequidad de género promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades y fortaleciendo sus capacidades.
- **Canadá:** la cooperación canadiense está orientada a reducir los embarazos adolescentes a través de diferentes proyectos. Asimismo, busca desarrollar el conocimiento y las capacidades de niñas, niños y adolescentes respecto a sus propios derechos y su salud sexual reproductiva.
- **Australia:** la cooperación australiana busca incrementar la participación de las mujeres de bajos ingresos en el mercado laboral, contribuyendo a disminuir las brechas salariales.
- **Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA):** a través del proyecto “Componente de Género”, la cooperación de la UNFPA busca fortalecer las capacidades de las autoridades y las organizaciones de base de las regiones de Ayacucho, Pucallpa, La Libertad y El Callao para atender los casos de violencia de género. Asimismo, con el proyecto “Componente de Derechos de los/as Adolescentes y Jóvenes” se busca reducir los embarazos adolescentes.
- **Unión Europea:** la cooperación que brinda la Unión Europea está orientada a contribuir con asistencia técnica a la creación e implementación del observatorio nacional y de observatorios regionales de la violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar.



### VIII. DIFICULTADES OBSERVADAS

Entre las principales dificultades observadas para la implementación de actividades en temas de reducción de brechas de género se pueden mencionar las siguientes:

- **Capacidades en temas de género:** se ha observado que el MRE no cuenta con personal especializado en temas de género, tanto en las áreas de gestión interna como en los órganos de línea. Es por ello, que una de las prioridades que impulsa el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género es el fortalecimiento de las capacidades del personal, tanto de aquel que diseña e implementa políticas de personal, como de las personas que trabajan en los órganos que deben transversalizar el enfoque de género en su labor, habiéndose fortalecido las capacitaciones en materia de igualdad de género previstas en los planes de capacitación del personal diplomático y administrativo. Asimismo, la formación del personal diplomático a través de la Academia Diplomática, considerará a partir de 2019 el dictado de un seminario en materia de igualdad de género. El detalle de las actividades en materia de capacitación realizadas durante el 2018 y previstas para el 2019 se encuentra en la sección "V. Desarrollo de Capacidades".
- **Transversalización del enfoque de género en el ciclo de planeamiento y presupuesto:** la transversalización del enfoque de género en las políticas públicas y en la gestión institucional es un reto que enfrentan las entidades del sector público. En ese sentido, el MRE requiere el fortalecimiento de las capacidades del personal, a fin que esté en condiciones de analizar el impacto de las intervenciones de la Cancillería bajo un enfoque de género y, por lo tanto, planificar servicios orientados al cierre de brechas de género que cuenten con los recursos presupuestarios necesarios para su implementación.

Al respecto, la Cancillería requiere mayor asistencia técnica y metodológica tanto del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico para incorporar adecuadamente el enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas públicas bajo su responsabilidad.

**IX. LOGROS**

Desde su creación en agosto de 2017, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género se encuentra impulsando la articulación del trabajo que realizan los órganos del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como la Agencia Peruana de Cooperación Internacional, a favor del cierre de brechas de género en el marco de las políticas de responsabilidad del sector Relaciones Exteriores. Con relación a los principales avances registrados debe destacarse lo siguiente:

- Elaboración del “Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE”, con el objetivo de contar con información objetiva que permitiera identificar la problemática a ser atendida en los planes de acción.
- Aprobación del “Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019”, el cual fue elaborado por la base de las conclusiones del “Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE”, así como de las responsabilidades de la Cancillería en el marco de las políticas nacionales en materia de igualdad de género.
- En cuanto a prevención y atención del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, se emitió la Directiva N° 017-2017-ORH/RE: “Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual”, aprobada mediante Resolución Ministerial N° 0860-2017/RE, del 13 de diciembre de 2017. Asimismo, se trabaja prioritariamente en realizar acciones de difusión y sensibilización entre el personal del MRE respecto a esta temática, lo cual incluyó una intensa campaña de comunicación a lo largo de febrero de 2018, en el marco de la conmemoración el 27 de febrero del “Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral”.
- Con relación a la transversalización del enfoque de género en las políticas y planes, destaca la incorporación de dicho enfoque en la Política Nacional Migratoria y en la Política Nacional de Desarrollo e Integración Fronteriza, ambas de carácter multisectorial. Respecto a los planes, las intervenciones diseñadas en el “Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del



Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019” han sido incorporadas al Plan Operativo Institucional (POI) para impulsar su ejecución y seguimiento. Cabe destacar, que el POI 2019 incluyó en la sección “Declaración de Política Institucional” un lineamiento en materia de igualdad de género.

- En materia de fortalecimiento de capacidades del personal del MRE, se durante el 2018 se realizaron charlas para sensibilizar al personal temas de lenguaje inclusivo, hostigamiento sexual y lactancia materna. Asimismo, se capacitó en materia de hostigamiento sexual al personal de la Secretaría Técnica de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios. Debe destacarse que para el 2019, se ha previsto, además de talleres de sensibilización similares a los dictados en el 2018, incorporar el módulo “Género y Política Públicas” en el Curso Superior, el cual es obligatorio para el personal diplomático de la categoría Primer/a Secretario/a.



## X. POLÍTICAS PÚBLICAS, BIENES Y SERVICIOS PÚBLICOS

A noviembre de 2018, el Ministerio de Relaciones Exteriores cuenta con las siguientes cuatro políticas nacionales aprobadas, de las cuales es ente conductor o rector según el ámbito de la política:

1. Política Nacional Migratoria, aprobada con el Decreto Supremo N° 015-2017-RE, de alcance multisectorial, siendo la Cancillería el ente conductor.
2. Política Nacional de Desarrollo e Integración Fronteriza, aprobada con el Decreto Supremo N° 029-2018-RE, de alcance multisectorial, siendo la Cancillería el ente conductor.
3. Política Nacional Antártica, aprobada con el Decreto Supremo N° 014-2014-RE, de alcance multisectorial, siendo la Cancillería el ente conductor.
4. Política Nacional de Cooperación Técnica Internacional, aprobada con el Decreto Supremo N° 050-2012-RE, de alcance sectorial. Esta política se encuentra en proceso de actualización.

La Política Nacional Migratoria y la Política Nacional de Desarrollo e Integración Fronteriza, aprobadas en los años 2017 y 2018 respectivamente, ya cuentan con el enfoque de género. Actualmente, se está trabajando la actualización de la Política Nacional de Cooperación Internacional, la cual también incluirá dicho enfoque.

Cabe señalar que la Cancillería se encuentra elaborando un proyecto de lineamientos de política exterior en materia de igualdad de género a fin que oriente las intervenciones que debe realizar el sector en esta materia.

A continuación se presenta información detallada de cada una de las políticas mencionadas:

### 1. POLÍTICA NACIONAL MIGRATORIA

La Política Nacional Migratoria (PNM) 2017-2025 tiene por finalidad garantizar una eficiente articulación interinstitucional, así como alinear la administración y gestión pública para la protección de los derechos humanos de las personas migrantes y sus



familiares. La PNM es el primer instrumento de política del Ministerio de Relaciones Exteriores con enfoque y perspectiva de género.

Entre los aspectos relevantes, debe señalarse que la Política Migratoria aplica el enfoque de género como criterio transversal para determinar los objetivos, lineamientos y actividades que permitan intervenciones de manera integral, inclusiva y multicultural.

La Política Nacional Migratoria también tiene un lenguaje inclusivo, tanto a nivel escrito como gráfico, el cual reconoce la diversidad en la composición de la población migrante, utilizando términos que representen a las mujeres y hombres por igual, además de otras poblaciones vulnerables.

En los siguientes párrafos se presenta un análisis por cada una de las secciones de la citada Política:

- **Presentación:**

- Hace referencia a la importancia de desarrollar diagnósticos adecuados que analicen de manera diferenciada las realidades de la población migrante teniendo en cuenta el género.

- **Antecedentes:**

- Se señala que es indispensable que la elaboración y coordinación de las políticas públicas en el Perú se desarrollen considerando como dimensiones transversales los enfoques de derechos humanos, género e interculturalidad, tomado en cuenta la magnitud y complejidad que ha ido adquiriendo el fenómeno migratorio en el país.

- **Diagnóstico y justificación:**

- Se resalta la importancia de incorporar el enfoque de género en la PNM, a fin que permita analizar las causas, consecuencias y necesidades diferenciadas de hombres y mujeres migrantes, sobre la base de lo cual se pueden elaborar medidas adecuadas a sus necesidades particulares y,



consiguientemente, en el desarrollo de respuestas institucionales eficaces frente al fenómeno de las migraciones.

- **Problemas por ejes temáticos:**

- o Se incorpora los enfoques transversales de género, interculturalidad y de derechos humanos en los cuatro grandes problemas de la gestión migratoria, los que coinciden con los cuatro ejes temáticos que desarrolla la Mesa de Trabajo Intersectorial para la Gestión Migratoria (MTIGM): (i) peruanos y peruanas con voluntad de migrar; (ii) población peruana que vive en el exterior; (iii) connacionales que retornan al Perú; y (iv) personas extranjeras que han escogido al Perú como un país de tránsito o de destino.

- **Enfoques y principios:**

- o Destaca la importancia del enfoque de género en la PNM, puesto que permite analizar el proceso de migración de hombres y mujeres desde las consideraciones de género que influyen en cada una de sus etapas.

- **Objetivos y lineamientos:**

**Objetivo Específico 2:** Garantizar la protección, atención y defensa de los derechos humanos de peruanos y peruanas en el exterior.

**Objetivo Específico 3:** Promover el desarrollo y bienestar de los peruanos y peruanas en el exterior, afirmando su identidad nacional.

**Lineamiento 1:** Suscribir y ratificar los instrumentos internacionales que promuevan el respeto de los derechos humanos y el desarrollo de las personas migrantes, considerando aquellos instrumentos que garantizan los derechos de las mujeres, las niñas y grupos en situación de vulnerabilidad.

**Lineamiento 2:** Normar y desarrollar acciones para la implementación y cumplimiento de la "Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares"; del



“Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños”; del “Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire”, acorde con la “Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional”; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y, otros que fuesen suscritos y ratificados por el Perú.

**Lineamiento 3:** Establecer vínculos entre el Estado Peruano y los países de destino de migrantes peruanos y peruanas, con el fin de generar acciones comunes para garantizar sus derechos humanos, desarrollo y bienestar general, considerando las desigualdades de género que afectan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y los hombres.

**Lineamiento 4:** Implementar estrategias de protección y defensa para las y los migrantes y sus familias, priorizando a aquellas personas que se encuentran en condición de mayor vulnerabilidad.

**Lineamiento 5:** Fomentar la asociatividad en condiciones igualitarias de hombres y mujeres y promover la articulación de las organizaciones de migrantes peruanos y peruanas en el extranjero, para fortalecer sus capacidades y su institucionalidad, en el marco del respeto y la promoción de la identidad cultural peruana.

**Objetivo específico 5:** Promover la integración de extranjeros y extranjeras a la sociedad peruana, garantizando la protección, atención y defensa de sus derechos humanos e identidad cultural.

**Lineamiento 1:** Fortalecer acciones de prevención, investigación y sanción contra toda forma de violencia, en especial la violencia de género, discriminación, xenofobia y racismo hacia la población migrante.





- **Glosario de términos**

- o Se incluyen conceptos y definiciones que se utilizan con mayor frecuencia para abordar el tema de la igualdad de género con la finalidad de permitir su mejor comprensión y manejo adecuado.

**2. POLÍTICA NACIONAL DE DESARROLLO E INTEGRACIÓN FRONTERIZA:**

La Política Nacional de Desarrollo e Integración Fronteriza fue aprobada mediante el Decreto Supremo N° 019-2018-RE, del 17 de junio de 2018. Como parte del diagnóstico del problema público identificado, se evaluaron brechas de género existentes en los espacios de frontera, tales como: porcentaje de hombres y mujeres con cobertura de salud, tasa de analfabetismo de mujeres y hombres, porcentaje de mujeres de 15 a 49 años que han sufrido violencia física por parte de la pareja, entre otros.

- **Identificación de criterios en materia de género:**

Objetivo General	
Promover el desarrollo humano de la población fronteriza, su incorporación a la dinámica del desarrollo nacional, la integración competitiva con los países limítrofes y la ocupación segura, ordenada y regular de los espacios de frontera; contribuyendo a la soberanía, la integridad territorial, seguridad multidimensional y la identidad nacional, garantizando los derechos humanos.	
Objetivo Específico	Lineamiento
<b>OBJETIVO 1: DESARROLLO HUMANO Y USO SOSTENIBLE DE LOS ESPACIOS DE FRONTERA</b> Impulsar el desarrollo humano y el fomento a la movilidad, ocupación segura, ordenada y regular; y uso sostenible de los espacios fronterizos, fortaleciendo las capacidades en la gestión pública, priorizando la inversión pública para la satisfacción de las necesidades básicas de la población y promocionando la inversión privada a través de incentivos y otras modalidades, y alianzas con la sociedad civil.	1. Priorizar el fortalecimiento de las capacidades del funcionariado, servidoras y servidores públicos de las entidades que brindan servicios en zonas de fronteras, para optimizar la eficiencia de la inversión pública, desarrollando cadenas de valor público en el marco de la modernización de la gestión del Estado.
	4. Priorizar la intervención pública en zonas de frontera, especialmente en los sectores de educación, salud, mujer y poblaciones vulnerables, vivienda, construcción y saneamiento, así como en la promoción de la inversión y empleo decente, considerando las características culturales y geográficas.
	7. Garantizar los derechos de las personas en situación de especial protección en las fronteras reduciendo la pobreza y brechas de desigualdad.



<p><b>OBJETIVO 2: INCORPORACIÓN A LA DINÁMICA DEL DESARROLLO NACIONAL</b></p> <p>Incorporar las poblaciones de los espacios de frontera a la dinámica del desarrollo nacional, orientado a consolidar el desarrollo de la dimensión social, económica, ambiental, cultural e institucional en un proceso sostenible.</p>	<p>4. Promover y priorizar acciones de acceso a los beneficios de la inclusión social con igualdad de derechos y oportunidades a las personas que habitan en los espacios de frontera.</p>
	<p>6. Desarrollar acciones estratégicas de fortalecimiento de la identificación, protección y valoración del patrimonio cultural y el respeto de los pueblos indígenas u originarios e inmigrantes, bajo la perspectiva intercultural, priorizando los espacios de frontera.</p>
<p><b>OBJETIVO 3: INTEGRACIÓN COMPETITIVA EN LOS ESPACIOS DE FRONTERA</b></p> <p>Promover la integración competitiva de los espacios de frontera con los países limítrofes, en el marco de los compromisos internacionales y como parte de un proceso interdependiente y simultáneo con la dinámica del desarrollo nacional.</p>	<p>1. Promover encadenamientos transfronterizos con enfoque de competitividad, sostenibilidad, innovación y generación de beneficios mutuos.</p>
	<p>2. Promover el intercambio en las zonas de frontera para el desarrollo social y económico, a través de regímenes especiales que faciliten el comercio transfronterizo de bienes y servicios, entre otros.</p>
	<p>3. Promover el desarrollo social y económico sostenible de las poblaciones fronterizas, estableciendo mecanismos e instrumentos que promuevan la implementación y el financiamiento de planes y proyectos de desarrollo e integración fronteriza.</p>
Objetivo Específico	Lineamiento
<p><b>OBJETIVO 4: SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL</b></p> <p>Garantizar la soberanía, la integridad territorial, la protección de los intereses nacionales, el Estado Constitucional de Derecho, la cohesión y la paz social; así como promover la seguridad multidimensional y el respeto de los derechos y libertades fundamentales a fin de coadyuvar a la seguridad y defensa nacional de los espacios de frontera.</p>	<p>1. Promover la identidad nacional mediante la educación, tecnologías de información y comunicación - TIC y la participación ciudadana con enfoque multisectorial, para consolidar la soberanía, integridad territorial y la protección de los intereses nacionales.</p>
	<p>2. Fortalecer el Estado Constitucional de Derecho y el respeto a los derechos fundamentales, a través del ejercicio efectivo de las competencias y funciones de las entidades del Poder Ejecutivo y de los órganos de administración de justicia en las zonas de frontera.</p>
	<p>6. Implementar y articular programas, proyectos y planes de poblamiento sostenible y ordenado en zonas y áreas de frontera priorizadas por el CONADIF, respetando los derechos de los pueblos indígenas u originarios, en situación de aislamiento y contacto inicial, garantizando sus derechos a la vida e integridad, bajo el enfoque intercultural, de género e intergeneracional.</p>



	7. Desarrollar estudios y acciones estratégicas de seguridad y defensa nacional para combatir el terrorismo y el crimen organizado, especialmente en los delitos de mayor incidencia en zonas y áreas de frontera como delitos de trata de personas, trabajo forzoso, tráfico ilícito de migrantes, contrabando, minería ilegal, lavado de activos, tráfico ilícito de drogas delitos ambientales y delitos contra la administración pública.
--	---

- **Identificación de servicios públicos en materia de género**

<b>Objetivo General</b>	
Promover el desarrollo humano de la población fronteriza, su incorporación a la dinámica del desarrollo nacional, la integración competitiva con los países limítrofes y la ocupación segura, ordenada y regular de los espacios de frontera; contribuyendo a la soberanía, la integridad territorial, seguridad multidimensional y la identidad nacional, garantizando los derechos humanos.	
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Servicio Público</b>
<b>OBJETIVO 1: DESARROLLO HUMANO Y USO SOSTENIBLE DE LOS ESPACIOS DE FRONTERA</b> Impulsar el desarrollo humano y el fomento a la movilidad, ocupación segura, ordenada y regular; y uso sostenible de los espacios fronterizos, fortaleciendo las capacidades en la gestión pública, priorizando la inversión pública para la satisfacción de las necesidades básicas de la población y promocionando la inversión privada a través de incentivos y otras modalidades, y alianzas con la sociedad civil.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Servicios especializados de atención integral y multidisciplinarios para víctimas de violencia física, psicológica, sexual y/o económica</li></ul>
<b>OBJETIVO 2: INCORPORACIÓN A LA DINÁMICA DEL DESARROLLO NACIONAL</b> Incorporar las poblaciones de los espacios de frontera a la dinámica del desarrollo nacional, orientado a consolidar el desarrollo de la dimensión social, económica, ambiental, cultural e institucional en un proceso sostenible.	
<b>OBJETIVO 3: INTEGRACIÓN COMPETITIVA EN LOS ESPACIOS DE FRONTERA</b> Promover la integración competitiva de los espacios de frontera con los países limítrofes, en el marco de los compromisos internacionales y como parte de un proceso interdependiente y simultáneo con la dinámica del desarrollo nacional.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Servicios de protección social</li></ul>

**OBJETIVO 4: SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL**

Garantizar la soberanía, la integridad territorial, la protección de los intereses nacionales, el Estado Constitucional de Derecho, la cohesión y la paz social; así como promover la seguridad multidimensional y el respeto de los derechos y libertades fundamentales a fin de coadyuvar a la seguridad y defensa nacional de los espacios de frontera.

- Control y persecución del delito
- Prevención de la violencia y el delito
- Atención a las víctimas
- Servicios públicos con pertinencia cultural promueven el respeto, la revalorización de la diversidad cultural y la lucha contra la discriminación

**3. POLÍTICA NACIONAL DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL**

La Política Nacional de Cooperación Técnica Internacional (PNCTI), aprobada con Decreto Supremo N° 050-2012- RE de fecha 8 de noviembre del 2012, identifica cuatro áreas prioritarias para la cooperación técnica internacional. En la primera de ellas, “Inclusión Social y Acceso a Servicios Básicos”, se aborda el empoderamiento de la mujer y atención a grupos vulnerables como una prioridad para orientar las intervenciones de la cooperación internacional no reembolsable en el Perú.

Actualmente, el Ministerio de Relaciones Exteriores conjuntamente con la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI), órgano adscrito al sector, se encuentra actualizando dicha política nacional, en el marco de la metodología establecida por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. A continuación, se detalla la transversalización del enfoque de género en el proyecto de actualización de la Política de Cooperación Técnica Internacional:

- Prioridad para la cooperación técnica internacional: el proyecto de PNCTI identifica cuatro áreas prioritarias para la cooperación técnica internacional. En el área de desarrollo inclusivo se aborda la igualdad de género como una prioridad para orientar la demanda como país receptor.
- Enfoque transversal: el enfoque de igualdad de género se encuentra presente en el proyecto de PNCTI, la cual se entiende como el rol del Estado para “promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación”.



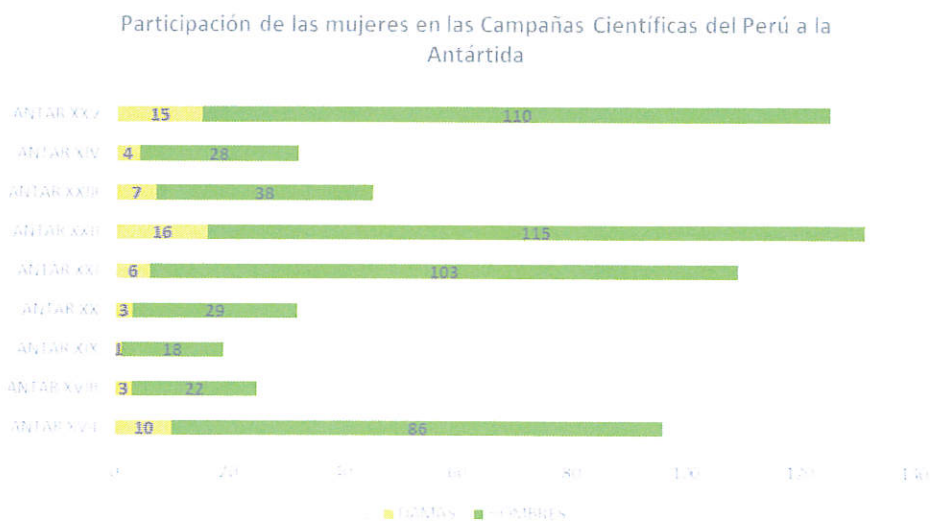
- Alineamiento de los temas prioritarios y transversales: se articula el enfoque de género con las prioridades de la cooperación técnica internacional, la Agenda 2030, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, la Política General del Gobierno al 2021 y las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

#### 4. POLÍTICA NACIONAL ANTÁRTICA

La Política Nacional Antártica, aprobada mediante el Decreto Supremo N° 014-2014-RE del 29 de marzo de 2014, se encuentra impulsando el incremento de la participación de las mujeres, desde el punto de vista científico, en las actividades de planificación y ejecución de las campañas científicas del Perú en la Antártida.

En el ámbito científico, el número de mujeres que participan tanto en las tareas de coordinación para velar por el cumplimiento de las obligaciones emanadas del Sistema del Tratado Antártico y supervisar del avance de los proyectos de investigación, como en el propio desarrollo de investigaciones en la Antártida ha variado, con una tendencia al incremento como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

**Gráfica N° 01: Cantidad de mujeres (número) que participaron en las Campañas Científicas del Perú a la Antártida**





Cabe precisar que la fluctuación de la participación de la mujer está estrechamente asociada con las brechas existentes en educación y formación profesional, transversales a todas las áreas del conocimiento, principalmente en el campo de la ciencia y tecnología, y en donde las mujeres en general tienen menor participación en labores de investigación a medida que avanzan en sus carreras. La reducción de esta brecha está siendo atendida a nivel nacional, como por ejemplo por el CONCYTEC, a través del otorgamiento de premios como un estímulo para las mujeres científicas y/o que desarrollan ciencia.

En este contexto, los talleres de difusión y/o exposiciones fotográficas que la Cancillería desarrolla cumplen dos objetivos prioritarios interrelacionados: dar a conocer las investigaciones que el Perú desarrolla en el Continente Blanco y motivar a las mujeres para que opten por seguir una formación o carrera en ciencias.

**XI. BUENAS PRÁCTICAS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Denominación de la buena práctica: La prevención a través de canales comunicacionales e informativos y enfoques tuitivos de protección e interés superior del niño, niña, adolescente y de mujeres víctimas de trata de personas.

<p>¿La buena práctica generó algún cambio en la reducción de brechas de género priorizadas?</p>	<p>Sí, las acciones de prevención y orientación siempre contribuyen a una migración informada y segura. Se pueden mencionar las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Realización de campañas de prevención sobre trata de personas y eliminación de la violencia contra la mujer en 116 oficinas consulares a través de la mediateca en <a href="http://consuladoperu.pe">consuladoperu.pe</a>.</li><li>- Realización de campañas de información en las acciones cívicas de Perú-Ecuador en los últimos cinco años.</li><li>- Participación en la Campaña "Corazón Azul: Perú contra la Trata de Personas", de las Naciones Unidas, en la Feria Multisectorial Informativa realizada en Lima, el 21 de julio de 2018.</li><li>- Realización de campañas periódicas de información en la página web, twitter y facebook de la Cancillería.</li><li>- La Fiscalía Provincial Especializada en Delitos de Trata de Personas de Puno informó en agosto de 2017 a la Cancillería, a través de la Oficina Desconcentrada en dicha ciudad y de la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional, respecto del caso de una menor de edad de nacionalidad ecuatoriana presunta víctima del delito de trata de personas agravada en la ciudad de Juliaca. La Fiscalía de Puno concluyó con la etapa de la investigación penal, pasando la menor a custodia del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), recibiendo atención integral en el CAR Virgen de Fátima del INABIF, en Juliaca, de donde sería trasladada a Lima para, luego, ser repatriada al Ecuador.</li></ul> <p>A través de coordinaciones telefónicas, la Unidad de Investigación Tutelar del MIMP expresó su predisposición de albergar a la referida adolescente hasta que se ejecute su repatriación.</p> <p>El Juzgado competente en Juliaca declinó entregar a la menor a la Unidad de Investigación Tutelar del MIMP, si no se le entregaba el documento de identidad original de la menor (no escaneados o vía correo electrónico). Dicho trámite hubiese tomado de 10 a 15 días hasta que obrara en poder del Juzgado, tiempo exageradamente largo para una víctima de trata en condición de minoridad (enfoque del interés superior del NNA).</p> <p>La intervención de Cancillería (ASN-PCN), en coordinación con el Consulado del Ecuador, el MIMP e Inabif y las autoridades</p>
---	---



	<p>judiciales y fiscales concernidas, permitió priorizar el interés superior del NNA, a partir de lo cual, el juzgado aceptó la copia de los documentos legalizados por el Consulado ecuatoriano, procedió con la declinación de competencia, permitiendo que la menor sea trasladada a Lima, en forma expeditiva.</p> <p>Posteriormente, el Consulado General del Ecuador en Lima brindó asistencia consular, consiguiendo contactar con los familiares de la menor y las autoridades competentes, consiguiendo el retorno seguro de la menor a su ciudad de origen.</p> <p>- Otra buena práctica se dio en julio de 2018, donde gracias a las gestiones de Cancillería, a solicitud de la Fiscalía, se contactó una presunta víctima de trata de personas con clave de reserva en Italia; logrando que le brinden protección y custodia y el apoyo para la repatriación de la agraviada, lo que se logró luego de continuas gestiones con la colaboración de una ONG.</p>
¿Qué factores contribuyeron en su implementación y avance?	<p>En las campañas comunicacionales su implementación se debió a la permanente coordinación interna entre la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional y la Oficina de Comunicación del MRE. En las acciones cívicas binacionales fue fundamental la coordinación con la Oficina Desconcentrada en Tumbes.</p> <p>En la repatriación de la menor MDVO fue claro el liderazgo del MRE y las sinergias generadas con otras entidades públicas, el Poder Judicial, el Ministerio Público y el Consulado General de Ecuador en Lima.</p>
¿Cuáles han sido sus principales dificultades y aciertos?	<p>Dificultad: necesidad de intensificar la capacitación al personal.</p> <p>Acierto: experiencia adquirida en la articulación de coordinaciones para la repatriación de víctimas de trata de personas en condiciones de vulnerabilidad.</p>
¿Fue innovadora? ¿Por qué?	<p>Sí, la repatriación de la menor MDVO representó un ejercicio real de coordinación con una diversidad de entidades, bajo el principio del interés superior del NNA, y coordinaciones oficiosas, teniendo en cuenta la premura de la intervención.</p>
¿Es una de las prioridades para la entidad? y ¿Se le asignó mayores recursos para su implementación?	<p>Sí es prioritaria/ No se asignaron mayores recursos.</p>
¿Se han identificado algunas perspectivas para el 2019?	<p>Intensificar las campañas de prevención contra la trata de personas.</p>



**XII. ANEXOS**

1	Resolución Ministerial N° 0566-2017/RE que crea el Grupo de Trabajo Sectorial, de naturaleza permanente, denominado "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género".
2	Acta de la Sesión N° 1 de instalación del GIG del 31 de agosto de 2017.
3	Resolución Ministerial N° 0684-2018/RE que aprueba el "Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019".
4	Resolución Ministerial N° 0860-2017 que aprueba la Directiva N° 014-2017 ORH/RE "Prevención y atención de denuncias por hostigamiento sexual".
5	Plan Operativo Institucional 2019.
6	Campaña Hostigamiento Sexual 1.
7	Campaña Hostigamiento Sexual 2.
8	Campaña Hostigamiento Sexual 3
9	Campaña Hostigamiento Sexual 4
10	Campaña Hostigamiento Sexual 5 – Comunicado oficial
11	Campaña Hostigamiento Sexual 6
12	Campaña Hostigamiento Sexual 7
13	Campaña #AsiNoJuegaPeru 1.
14	Campaña #AsiNoJuegaPeru 2.
15	Campaña #AsiNoJuegaPeru 3.
16	Campaña #AsiNoJuegaPeru 4.
17	Campaña #AsiNoJuegaPeru 5.
18	Campaña #IndiferenciaTambienEsViolencia.
19	Presentación de la Campaña por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" Secretario General del MRE en Tumbes 1.
20	Presentación de la Campaña por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" Secretario General del MRE en Tumbes 2.
21	Presentación de la Campaña por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" Secretario General del MRE en Tumbes 3.
22	Presentación de la Campaña por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" Secretario General del MRE en Tumbes 4.
23	Campaña "Indiferencia También es Violencia: Haz la Diferencia"
24	Mensaje del Canciller a la Comunidad Peruana por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" 1.
25	Mensaje del Canciller a la Comunidad Peruana por el "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer" 2.
26	Díptico informativo sobre hostigamiento sexual en el ámbito laboral.
27	Difusión de Directiva contra el Hostigamiento Sexual.
28	Aviso informativo de oficinas consulares para atención de casos de violencia de género en el exterior.
29	Campaña "Corazón Azul" 1
30	Campaña "Corazón Azul" 2



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

31	Campaña "Corazón Azul" 3
32	Campaña de paternidades responsables
33	Programa "Women doing business - Mujeres luchando para la corrupción"
34	Programa "Women doing business - He for she"
35	Programa "Woman doing business - Mujeres en la gastronomía"
36	Conmemoración "Día Internacional de la Mujer" 1.
37	Conmemoración "Día Internacional de la Mujer" 2.

**ANEXO 1**

# *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.

0000

# 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 ✓

0596

# Resolución Ministerial

## Artículo 4.- Funciones del Grupo de Trabajo para la Igualdad de

Género

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 (memorandum 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

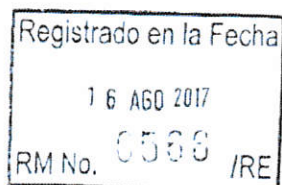
El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género deberá elaborar informes en la periodicidad que sea acordada por sus integrantes a fin de consolidar la información que se incorporará a los reportes que serán puestos en conocimiento del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, los meses de noviembre 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.

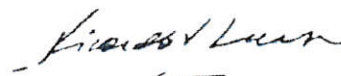
# Resolución Ministerial

## 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

## ANEXO 2

### GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

#### ACTA DE LA SESIÓN N° 1

En la ciudad de Lima, siendo las 11:00 horas del 31 de agosto de 2017, en el marco de lo establecido por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, el cual dispone que en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales se cree una comisión, comité o grupo de trabajo para la igualdad de género; se reunieron en las instalaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores las siguientes personas integrantes del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, creado por Resolución Ministerial N° 0566-2017/RE:

- Embajadora María Eugenia Chiozza Bruce. Representante del señor Ministro de Relaciones Exteriores ante el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género.
- Ministro Consejero Renzo Villa Prado, Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Secretario Técnico del Grupo de Trabajo;
- Ministro José Benzaquen Perea, Director de Políticas y Estrategias, representante de la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior;
- Ministra Consejera Carla Cueva Navarro, Jefa de la Oficina de Comunicación, representante de la Oficina General de Comunicación;
- Ministro Consejero Germán Vera Esquivel en representación del Ministro Yván Solari Calvo, representante de la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional;
- Consejera Ana Gabriela Vásquez Rivasplata, Jefa de Servicios y Bienestar del Personal, representante de la Oficina General de Recursos Humanos;
- Primer Secretario Vladimiro Beteta Vejarano, Jefe del Departamento de Cooperación Económica y Técnica Internacional, representante de la Dirección de Cooperación Internacional;
- Señora Silvia Negrillo Rubio, representante de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;
- Señora Rita Zafra Ramos en representación de la Ministra Ana Peña Doig, representante de la Dirección para Asuntos Sociales; y
- Señora Liliana Ramírez Ortiz, Secretaria Técnica del Grupo de Igualdad de Género de la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI).

#### AGENDA

1. Presentación a cargo de la Embajadora María Eugenia Chiozza. Representante del señor Canciller
2. Antecedentes – OPP y DAS
3. Temas:
  - a. Objetivos del Grupo de Trabajo
  - b. Solicitud de capacitación al MIMP respecto de transversalización del enfoque de género, dirigida a las personas integrantes del Grupo de Trabajo.

- c. Consultoría a cargo de la Comisión Interamericana de Mujeres. Objetivo: elaborar un diagnóstico del MRE para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
- d. Organización interna del Grupo de Trabajo.
- e. Cuestiones logísticas.

#### 4. Conclusiones y compromisos

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

La sesión se inició con la presentación de la Embajadora María Eugenia Chiozza Bruce, representante del señor Canciller, quien destacó la importancia del mandato que recae en el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Sector Relaciones Exteriores. Solicitó a los representantes asumir compromisos concretos que permitan evidenciar avances por parte del MRE en el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género, tanto en el ámbito de las políticas públicas como de la gestión institucional.

La Embajadora propuso solicitar a la Alta Dirección una declaración de política que refleje el compromiso del MRE para transversalizar el enfoque de género en el sector, de tal forma que el plan de actividades de igualdad de género se encuentre articulado a los documentos de gestión. Añadió que una declaración formal permitirá dar visibilidad al quehacer del MRE en la temática de igualdad de género.

Con relación al documento elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) el año 2016, denominado "Análisis de la Capacidad Institucional del Ministerios de Relaciones Exteriores para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión", la Embajadora Chiozza informó que se remitirá el documento a los integrantes del Grupo. No obstante, enfatizó que se requiere elaborar un diagnóstico más profundo y participativo para determinar el estado real de la temática de género en el MRE, a fin de identificar las brechas y elaborar un plan de actividades eficaz.

Asimismo, propuso que el Grupo de Trabajo sesione cada dos semanas para verificar el cumplimiento de compromisos y avances.

De otro lado, el Ministro Consejero Renzo Villa manifestó que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a cargo de la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo, brindará su apoyo para el cumplimiento de las funciones. Agregó que los objetivos y responsabilidades del grupo se subdividen en dos: aquellos relacionados con las políticas públicas, de responsabilidad de órganos de línea; y los referidos a la gestión institucional, a cargo de las oficinas generales de Recursos Humanos y Planeamiento y Presupuesto.

Al respecto, mencionó que actualmente se encuentra en proceso de diseño la política de desarrollo e integración fronteriza, por lo cual, señaló, es la oportunidad de incluir el enfoque de género en su formulación.



- c. Consultoría a cargo de la Comisión Interamericana de Mujeres. Objetivo: elaborar un diagnóstico del MRE para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
- d. Organización interna del Grupo de Trabajo.
- e. Cuestiones logísticas.

#### 4. Conclusiones y compromisos

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

La sesión se inició con la presentación de la Embajadora María Eugenia Chiozza Bruce, representante del señor Canciller, quien destacó la importancia del mandato que recae en el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Sector Relaciones Exteriores. Solicitó a los representantes asumir compromisos concretos que permitan evidenciar avances por parte del MRE en el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género, tanto en el ámbito de las políticas públicas como de la gestión institucional.

La Embajadora propuso solicitar a la Alta Dirección una declaración de política que refleje el compromiso del MRE para transversalizar el enfoque de género en el sector, de tal forma que el plan de actividades de igualdad de género se encuentre articulado a los documentos de gestión. Añadió que una declaración formal permitirá dar visibilidad al quehacer del MRE en la temática de igualdad de género.

Con relación al documento elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) el año 2016, denominado "Análisis de la Capacidad Institucional del Ministerios de Relaciones Exteriores para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión", la Embajadora Chiozza informó que se remitirá el documento a los integrantes del Grupo. No obstante, enfatizó que se requiere elaborar un diagnóstico más profundo y participativo para determinar el estado real de la temática de género en el MRE, a fin de identificar las brechas y elaborar un plan de actividades eficaz.

Asimismo, propuso que el Grupo de Trabajo sesione cada dos semanas para verificar el cumplimiento de compromisos y avances.

De otro lado, el Ministro Consejero Renzo Villa manifestó que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a cargo de la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo, brindará su apoyo para el cumplimiento de las funciones. Agregó que los objetivos y responsabilidades del grupo se subdividen en dos: aquellos relacionados con las políticas públicas, de responsabilidad de órganos de línea; y los referidos a la gestión institucional, a cargo de las oficinas generales de Recursos Humanos y Planeamiento y Presupuesto.

Al respecto, mencionó que actualmente se encuentra en proceso de diseño la política de desarrollo e integración fronteriza, por lo cual, señaló, es la oportunidad de incluir el enfoque de género en su formulación.

- c. Consultoría a cargo de la Comisión Interamericana de Mujeres. Objetivo: elaborar un diagnóstico del MRE para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional.
- d. Organización interna del Grupo de Trabajo.
- e. Cuestiones logísticas.

#### 4. Conclusiones y compromisos

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

La sesión se inició con la presentación de la Embajadora Maria Eugenia Chiozza Bruce, representante del señor Canciller, quien destacó la importancia del mandato que recae en el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Sector Relaciones Exteriores. Solicitó a los representantes asumir compromisos concretos que permitan evidenciar avances por parte del MRE en el cumplimiento de la transversalización del enfoque de género, tanto en el ámbito de las políticas públicas como de la gestión institucional.

La Embajadora propuso solicitar a la Alta Dirección una declaración de política que refleje el compromiso del MRE para transversalizar el enfoque de género en el sector, de tal forma que el plan de actividades de igualdad de género se encuentre articulado a los documentos de gestión. Añadió que una declaración formal permitirá dar visibilidad al quehacer del MRE en la temática de igualdad de género.

Con relación al documento elaborado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) el año 2016, denominado "Análisis de la Capacidad Institucional del Ministerios de Relaciones Exteriores para la Transversalización del Enfoque de Género en las Políticas y Gestión", la Embajadora Chiozza informó que se remitirá el documento a los integrantes del Grupo. No obstante, enfatizó que se requiere elaborar un diagnóstico más profundo y participativo para determinar el estado real de la temática de género en el MRE, a fin de identificar las brechas y elaborar un plan de actividades eficaz.

Asimismo, propuso que el Grupo de Trabajo sesione cada dos semanas para verificar el cumplimiento de compromisos y avances.

De otro lado, el Ministro Consejero Renzo Villa manifestó que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, a cargo de la Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo, brindará su apoyo para el cumplimiento de las funciones. Agregó que los objetivos y responsabilidades del grupo se subdividen en dos: aquellos relacionados con las políticas públicas, de responsabilidad de órganos de línea, y los referidos a la gestión institucional, a cargo de las oficinas generales de Recursos Humanos y Planeamiento y Presupuesto.

Al respecto, mencionó que actualmente se encuentra en proceso de diseño la política de desarrollo e integración fronteriza, por lo cual, señaló, es la oportunidad de incluir el enfoque de género en su formulación.

Por su parte, las señoras Silvia Negrillo y Rita Zafra realizaron un breve informe respecto de las acciones realizadas por la Cancillería en los últimos años, referidas al Plan Nacional de Igualdad de Género.

El Ministro José Benzáquen mencionó también las actividades realizadas por la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior respecto del registro de información en el Sistema Nacional de Igualdad de Género para las Políticas Nacionales de Obligatorio Cumplimiento.

De otro lado, el Ministro Consejero Germán Vera informó que la Dirección de Asistencia al Nacional asiste mensualmente a reuniones con el MIMP.

En tanto, la Ministra Consejera Carla Cueva informó que el grupo de género de la Alianza del Pacífico ha elaborado una política de comunicación respecto de esta temática, experiencia que es conveniente aprovechar.

De otro lado, la Consejera Ana Gabriela Vásquez manifestó que para trabajar adecuadamente el tema de género en el MRE, se requiere primero promover la capacitación del personal, incluso desde la formación del personal diplomático en la Academia Diplomática.

La señora Rita Zafra informó que el Departamento de Relaciones Exteriores y Comercio de Australia ha elaborado una estrategia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres que convendría revisar.

La señora Liliana Ramírez, representante de APCI, informó respecto de los avances realizados por el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de dicha institución, entre ellos el inicio de capacitaciones a cargo del MIMP, exposiciones al personal, inclusión de actividades con enfoque de género en los planes, plan de inducción a personal CAS y practicantes entre otras.

La Embajadora Chiozza señaló que se solicitará una reunión a la Dirección de Transversalización del Enfoque de Género del MIMP para coordinar acciones de capacitación. Asimismo, informó que ha iniciado conversaciones con la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de la Mujer, Carmen Moreno, a fin de explorar una posible consultoría para el diagnóstico de la transversalización del enfoque de género en el MRE. Añadió que la señora Moreno ha accedido a reunirse, el 7 de setiembre, con representantes de la Cancillería para dialogar respecto del tema.


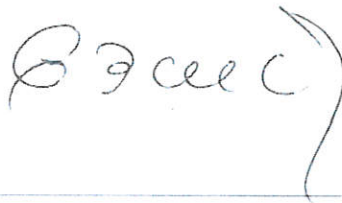

Finalmente, la Embajadora Chiozza informó que la Ministra Consejera Ana Lucía Nieto se incorporará al Grupo de Trabajo como funcionaria de apoyo externo.

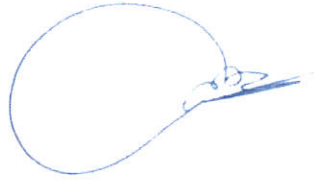



#### CONCLUSIONES Y COMPROMISOS

- Se elaborará un proyecto de declaración de compromiso del MRE respecto del enfoque de género, el cual estará a cargo de las siguientes áreas: Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior, Dirección para Asuntos Sociales,

Oficina General de Comunicación, Oficina General de Recursos Humanos y Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

- Se solicitará una reunión a la Dirección de Transversalización del Enfoque de Género del MRE a realizarse el 13 o 14 de setiembre. Se solicitará capacitación.
- El 7 de setiembre se realizará en el MRE la reunión con la Secretaria Ejecutiva de la CIM, en la cual participarán las personas representantes de la Secretaría Técnica del Grupo, de la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior, Dirección para Asuntos Sociales, así como la Ministra Consejera Ana Lucía Nieto.
- Se solicitará a la Oficina General de Apoyo a la Gestión Institucional la habilitación de una página en la Intranet del MRE para la difusión al personal de los documentos referidos al enfoque de género. Asimismo, se solicitará la habilitación del aplicativo *Conexión MRE* para uso de las personas integrantes del Grupo de Trabajo.

Embajadora Maria Eugenia Chiozza Bruce	
Ministro Consejo Renzo Villa Prado	
Ministro José Benzaquen Perea	
Ministra Consejera Carla Cueva Navarro	

Ministro Yván Solari Calvo	No asistió
Ministra Ana Peña Doig	No asistió
Ministra Consejera Lucy Camacho Bueno	No asistió
Consejera Ana Gabriela Vásquez Rivasplata	
Primer Secretario Vladimiro Beteta Vejarano	
Señora Silvia Negrillo Rubio	
Señora Liliana Ramirez Ortiz	

# Resolución Ministerial

Lima, 21 NOV. 2018

**VISTO:**

El Memorándum (GIG) N° GIG00008/2018, de 17 agosto de 2018, del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, dispone que el Estado Peruano, en sus tres niveles de gobierno, debe adoptar todas las acciones necesarias para que mujeres y hombres alcancen el goce y ejercicio de sus derechos sin ningún tipo de discriminación en todas las esferas de su vida, pública y privada;

Que, mediante el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP se 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, asimismo, el Decreto Supremo N° 056-2018-PCM, que aprueba la Política General de Gobierno al 2021, dispone entre los Lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno el 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;

Que, con Resolución Ministerial N° 0566/RE de 16 de agosto del 2017, se crea en el Ministerio de Relaciones Exteriores el Grupo de Trabajo Sectorial de naturaleza permanente denominado "Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género";

Que, mediante Acta de Sesión N° 12 y su Adenda N°1 de fecha 16 de agosto de 2018, se aprobó el informe y el Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género 2018-2019,

Que, atendiendo a lo expuesto, y con la finalidad de coadyuvar a las acciones que el Estado viene realizando para promover la igualdad de género, resulta pertinente aprobar el mencionado Plan de Actividades, el cual podrá ser viabilizado a través de los respectivos documentos de gestión del Ministerio de Relaciones Exteriores y siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente;

Estando a lo expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29357 - Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y su Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Decreto Supremo N° 135-2010-RE;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- Aprobación**

Aprobar el "Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

# Resolución Ministerial

## Artículo 2°.- Notificación

Encargar a la Oficina de Gestión Documental y Archivo, la notificación de la presente resolución a los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de Relaciones Exteriores.

## Artículo 3°.- Publicación

Disponer la publicación de la presente resolución y su anexo en el Portal de Transparencia Estándar del Ministerio de Relaciones Exteriores dentro de un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles desde su emisión.

Regístrese y comuníquese.



Néstor Popolizio Bardales  
Ministro de Relaciones Exteriores

PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA  
REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO  
2018-2019  
GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Agosto 2018



# PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO 2018-2019

GRUPO DE TRABAJO PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

---

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

AGOSTO 2018

**Presidenta del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género:**

Embajadora María Eugenia Chiozza de De Zela

**Secretario Técnico del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género:**

Ministro Consejero Renzo Fernando Villa Prado

**Representantes del GIG:**

Ministro José Benzaquen Perea (Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior)

Ministra Romy Sonia Tincopa Grados (Dirección para Asuntos Sociales)

Ministra Roxana Castro Aranda de Bollig (Dirección de Protección y Asistencia al Nacional)

Ministra María de Fátima Trigoso Sakuma (Oficina General de Recursos Humanos)

Ministra Consejera Carla Cueva Navarro (Oficina General de Comunicaciones)

Consejero Alfonso José Paz Soldán Gonzáles (Dirección de Desarrollo e Integración Fronteriza)

Tercer Secretario Tommy Tataje Maz (Dirección de Cooperación Internacional)

Señora Silvia Negrillo Rubio (Oficina General de Planeamiento y Presupuesto)

**Elaboración y Maquetación:**

Tercera Secretaria Giulliana Reggiardo Palacios

Ministerio de Relaciones Exteriores de la República del Perú  
Lima- Perú

Agosto 2018





# Índice

---

1. Presentación
2. Marco Legal
3. Marco Estratégico
4. Labor del Grupo de Trabajo
5. Resultados del Diagnóstico
6. Plan de Actividades 2018-2019

# 1. Presentación

---

En el marco de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano a favor de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y niñas, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables emitió en julio de 2017 el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP<sup>1</sup>, mediante el cual dispuso la creación de un mecanismo para la igualdad de género en las entidades del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales. Asimismo, se estableció<sup>2</sup> que los mecanismos deben elaborar un plan de actividades para la reducción de brechas de género priorizadas por la entidad.

En ese contexto, el 16 de agosto de 2017, el Ministerio de Relaciones Exteriores creó, mediante Resolución Ministerial N° 0566, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género orientado a promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional y en las políticas del Ministerio de Relaciones Exteriores.

A fin de elaborar el citado plan de actividades, se trabajó en el “Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE”, el cual estuvo a cargo de un servicio de consultoría dirigido por la señora Russela Zapata.

A partir de las recomendaciones formuladas en el citado diagnóstico y de las responsabilidades que atañen al Ministerio de Relaciones Exteriores respecto del Plan Nacional de Igualdad de Género – Matriz Priorizada para el año 2018 y del Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016-2021, el Grupo de Trabajo presenta el plan que ha elaborado para el período agosto 2018- diciembre 2019, el cual define las actividades priorizadas por el Ministerio de Relaciones Exteriores para la reducción de las brechas de género.

<sup>1</sup> Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP - Decreto Supremo que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobierno Regionales, publicado el 20 de julio de 2017 en el diario oficial “El Peruano”.  
<sup>2</sup> Artículo 6 “De las funciones”, inciso 1, del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dice “Elaborar un plan de actividades anual para la reducción de las brechas de género priorizadas por la entidad y coordinar con las distintas áreas su inclusión en los instrumentos de planificación”.

## 2. Marco Legal

---

- Decreto Supremo N° 004-2012 – MIMP que aprueba el “Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017”.
- Decreto Supremo N° 008-2016-MIMP que aprueba el “Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021”, publicado el 26 de julio de 2016 en el diario oficial “El Peruano”.
- 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 Gobierno Regionales, publicado el 20 de julio de 2017 en el diario oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 029-2018 PCM que aprueba el Reglamento que regula las Políticas Nacionales, publicado el 20 de marzo de 2018 en el diario oficial “El Peruano”.
- Decreto Supremo N° 056-2018-PCM que aprueba la Política General de Gobierno al 2021, publicado el 24 de mayo de 2018 en el diario oficial “El Peruano”.
- Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE, de 16 de agosto de 2017, que crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

## 3. Marco estratégico

---

- Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas – Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017- Matriz Priorizada para el año 2018.
- Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021.
- Lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021. 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.



## 4. Labor del Grupo de Trabajo

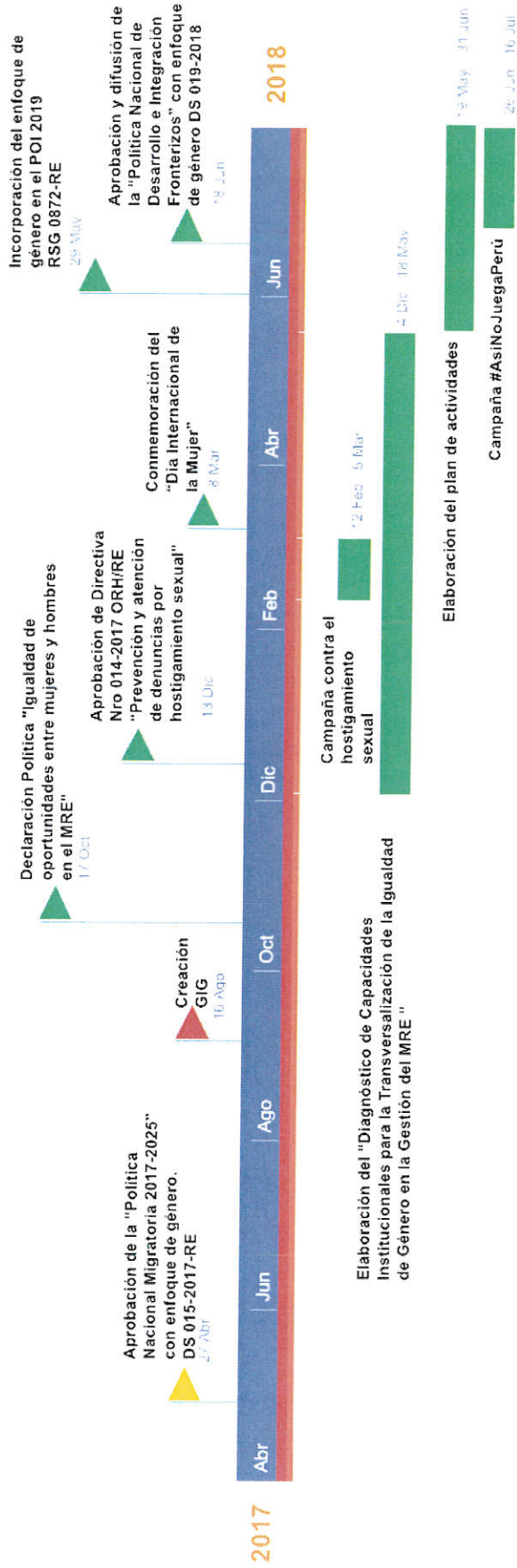
El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género ha tenido una actividad relativamente alta, concertando reuniones de trabajo con frecuente periodicidad. En el siguiente gráfico se puede observar el número de sesiones y fechas en las que el grupo se ha reunido para concertar diversos avances desde su creación.

Número de **sesiones** y **fechas de reuniones** del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género



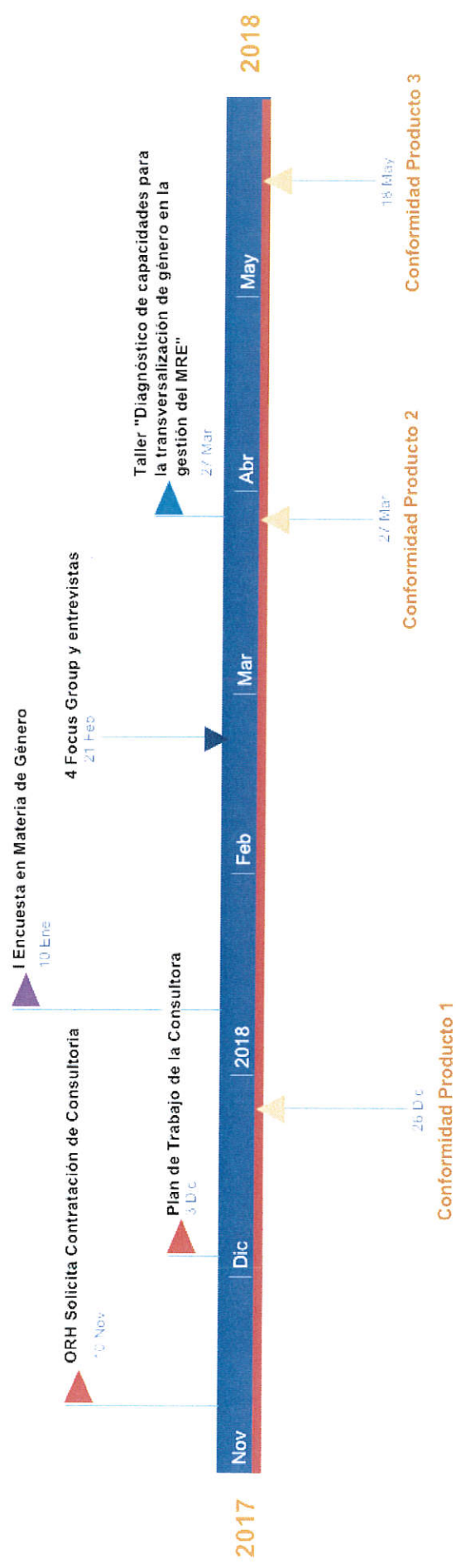
Como resultado de la labor del Grupo de Trabajo, la cancillería ha podido avanzar en la transversalización de la igualdad de género en el sector. A continuación se presentan los principales productos y actividades que el grupo ha podido consolidar desde la fecha de su creación.

Principales **acciones** del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género



Como parte de las actividades que el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género ha ido realizando se encuentran, entre las principales, la elaboración del “Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE”. El gráfico a continuación establece la línea de tiempo con las principales acciones que se incluyeron para la entrega de este producto final.

**Diagnóstico** para la transversalización de la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE)



- **Producto 1:** Elaboración de un "Documento Estado de Situación de la incorporación del enfoque de género en normas, políticas, procedimientos de gestión institucional".
- **Producto 2:** "Reporte de revisión y análisis de base de datos y de aplicación de encuesta de género al personal, diferenciado por sexo".
- **Producto 3:** Documento "Diagnóstico Institucional operativo- participativo de brechas de género en las políticas y en la gestión del MRE".

## 4. Resultados del Diagnóstico

El Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE), en cumplimiento de la normatividad legal vigente y en aplicación de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la Política de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del MRE, contrató los servicios de la consultora especialista en temas de género, la señora Russela Zapata, con el objetivo de conocer el estado de situación de las capacidades institucionales para hacer efectiva la transversalización de la igualdad de género en el Sector. Este diagnóstico es necesario para reducir y eliminar las desigualdades, discriminaciones y diferencias entre mujeres y hombres.

Las labores para la elaboración de dicho diagnóstico incluyeron herramientas como encuestas, entrevistas, focus group y talleres de validación.

Las principales **conclusiones** del documento son las siguientes:

- **Existe una omisión del enfoque de género** en la mayoría de políticas, prácticas y documentos de gestión del MRE. La misma omisión se aprecia en la Ley y el Reglamento del Servicio Diplomático de la República.
- Respecto del **clima laboral**, el sistema jerárquico del servicio diplomático se percibe como un factor que influye en la determinación de desigualdades e inequidades de género y laborales en el proceso de la carrera de las mujeres del servicio diplomático.
- Se ha identificado **carencia de manejo conceptual del personal** respecto de la igualdad de género, y carencia de información sobre la obligatoriedad de su práctica en la gestión pública, específicamente en el quehacer del Ministerio.
- Existe un **clima favorable para la introducción de los cambios** en armonía con los nuevos enfoques, la modernización del Estado, y los compromisos asumidos en esta materia ante los organismos internacionales.

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

- El **fortalecimiento del Grupo de Trabajo** para la Igualdad de Género del MRE.
- Incluir en el **PESEM, PEI y POI**, metas e indicadores de cierre de brechas de género.
- **Ampliar la difusión y seguimiento** cercano a la aplicación de las normas y directivas con enfoque de género.
- **Trabajar (5) aspectos de seguimiento internacional respecto de la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres:** (i) estadísticas oficiales diferenciadas por sexo (ii) cuota de género en Cargos de Dirección (iii) Presupuesto sensible al género (iv) Igualdad salarial entre mujeres y hombres (v) Violencia de género: discriminación, hostigamiento sexual, acoso laboral.

- **Acortar/cerrar la brecha existente** en los cargos de dirección institucional, respecto de la participación de mujeres y hombres, teniendo en consideración que actualmente no se cumple la cuota mínima de género (30%).
- Incluir en el presupuesto institucional una **específica de gasto** que permita identificar, hacer el seguimiento e informar de la inversión realizada para el cierre de brechas de género.
- **Comunicación expresa de la alta dirección del MRE** de Tolerancia Cero a las actitudes, conductas sexistas, acciones de discriminación, hostigamiento sexual u acoso laboral.
- **Establecimiento de medidas inclusivas** para las parejas del mismo sexo como parte del sistema institucional.
- Aplicación de la **Ley de Igualdad Salarial**, a igual trabajo igual remuneración sin restricciones.
- Incorporar un Módulo de género en la malla educativa de la Academia Diplomática y dentro de los cursos obligatorios dirigidos a las/os P.S, así como también en el Curso de Inducción al personal.
- **Capacitación especializada** al personal que tramite las denuncias de hostigamiento sexual.
- Introducir el enfoque de género en el **Concurso de Admisión**, específicamente en el examen oral, evitando preguntas que pudieran parecer sexistas y/o ser interpretadas como disuasivas para las mujeres entrevistadas.
- Incluir el enfoque de género en la **estrategia comunicacional institucional**.
- Emitir **señales contra la impunidad en casos de hostigamiento sexual**.
- Establecer **acciones preventivas** desde la Academia Diplomática del Perú "Javier Pérez de Cuellar".

## 6. Plan de Actividades

---

El Plan de Actividades 2018-2019 es concebido como un instrumento que busca articular las actividades y acciones de las direcciones y oficinas de este ministerio para la reducción de brechas de género priorizadas a raíz de la evaluación del Grupo de Trabajo en base a los compromisos internacionales asumidos- como el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 – Matriz Priorizada para el año 2018, lineamientos prioritarios de la Política General de Gobierno al 2021, reuniones de trabajo con el MIMP y diagnósticos Institucionales.

En el Plan de Actividades se detalla, a través de una matriz, las actividades con sus respectivas metas que realizarán las áreas articuladas al Plan Nacional de Igualdad de Género y al Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021. Asimismo, las mencionadas actividades serán introducidas en los documentos de planeamiento de este Ministerio.

La elaboración de este Plan de Actividades se ha realizado de manera coordinada con las direcciones y oficinas que conforman el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género - la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior, la Dirección para Asuntos Sociales, la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional, la Oficina General de Recursos Humanos, la Oficina General de Comunicaciones, la Dirección de Desarrollo e Integración Fronteriza, Dirección de Cooperación Internacional y la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto.

Las direcciones y oficinas mencionadas en el Plan de Actividades 2018-2019 son responsables de la ejecución de sus actividades programadas.

El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género realizará el monitoreo y seguimiento permanente a fin de garantizar el cumplimiento de las actividades programadas.

PLAN DE ACTIVIDADES PARA LA REDUCCIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO 2018-2019

Plan Nacional de Igualdad de Género -Matriz 2018	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021	Responsable MRE	Áreas involucradas	Actividad	Unidad de Medidas	MRE Física												VALOR AL FINAL DEL PERIODO			
						2018						2019									
						Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun		2019 I SEM	2019 II SEM	2019 ANUAL
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.1 Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p>	GIG	OPP	1	Realizar reuniones de coordinación del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del MRE.	Reunión	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	8	12	18	
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.1 Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p>	GIG	OPP	2	Elaborar el informe anual sobre implementación de las políticas nacionales en materia de igualdad de género en el MRE.	Documento	1												1	1	2	
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.1 Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p>	GIG	OPP, DEE, DCI, DFI, ASN, ORH, OGC, ADP.	3	Elaborar el plan de actividades para la igualdad de género en el MRE	Documento	1								0				0	0	1	
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.1 Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p>	DEE	Órganos del MRE	4	Garantizar la elaboración de los lineamientos estratégicos en materia de género del MRE, con énfasis en promoción económica y cultural.	Documento	1							1					1	0	0	1
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.1 Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p> <p><b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género</p>	DEE	Órganos del MRE	5	Garantizar la incorporación del enfoque de género en las políticas del MRE en el marco del DS 029-2018.	Informe	1								0	1			1	1	2	

Plan Nacional de Igualdad de Género -Maritz 2018		Plan Nacional contra la Violencia de Género 2018-2021		Responsable MRE	Áreas involucradas	Actividad		Módulo Físico												VALOR AL FINAL DEL PERIODO											
						N°	Descripción	2018						2019																	
						N°	Descripción	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 I SEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	2019 I SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM	ANUAL		
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias y mecanismos para la igualdad de género <b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género <b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género				DCI	DEE	6	Incluir la transversalización del enfoque de género en el rediseño de la Política Nacional de Cooperación Técnica Internacional.							1								1								2	
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género				OPP	Orzagos del MRE	7	Incorporar el enfoque de género en el plan estratégico institucional y en el plan operativo institucional.							0					1											2	
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género <b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género <b>Meta:</b> Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género				DEE		8	Incorporar en la Memoria Anual del MRE una sección de avances del MRE en materia de igualdad de género							1					1											1	
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género				ORH	LEC, VMR	9	Modificar en el Reglamento del Servicio Diplomático de la República el artículo 19° sugerido en el Diagnóstico de Capacidades Institucionales para incorporar la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE.							1														0			1
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.1.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> Al 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género				ORH	OPP, LEG	10	Elaborar una propuesta de revisión de la Directiva N° 014-2017-ORHRE "Procedimiento y Atención de Quejas y Reclamos de los Usuarios Sexuol" a fin de incorporar las recomendaciones del "Diagnóstico de Capacidades Institucionales para la Transversalización de la Igualdad de Género en la Gestión del MRE".							1														0			1





Plan Nacional de Igualdad de Género -Mairitz 2018		MIRTA FISICA														VALOR AL FINAL DEL PERIODO																			
Objetivo Estratégico	Resultado	Indicador	Meta	Responsable MIRE	Áreas involucradas	Actividad		2018						2019																					
						N°	Descripción	Unidad de Medida												2019 ANUAL															
																					Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género <b>Indicador:</b> 1.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género Meta: Al 2018, el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2018-2021	ADP		ORH	DCC-ASN	15	Implementar un seminario en materia de género dirigido al alumnado de la ADP.	Curso													1							1	0	1	1	1			
<b>Objetivo Estratégico</b> 2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readecuación a las personas agresoras. <b>Acción Estratégica:</b> 2.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. <b>Indicador:</b> IAE 2.3.3. % de entidades que prestan servicios que han alcanzado a su personal en violencia de género, en el marco de la Ley N° 30394.																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género <b>Indicador:</b> 1.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género Meta: Al 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANG cuentan con instancias o mecanismos para la igualdad de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género																																			

Plan Nacional de Igualdad de Género - Mainz 2010		Módulo Físico														VALOR AL FINAL DEL PERÍODO						
		Unidad de Medida	2018							2019												
			Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		2019 I SEM	2019 II SEM ANUAL				
Plan Nacional de Igualdad de Género - Mainz 2010	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2014-2021	Responsable MRE	Áreas involucradas	N°	Descripción	Unidad de Medida	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 I SEM	2019 II SEM ANUAL	VALOR AL FINAL DEL PERÍODO
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perciba principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readmisión a las personas agresoras. Acción Estratégica: 2.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. Indicador: IAE 2.3.3. Número de operadores públicos con capacidades fortalecidas.	ORH		20	Capacitar al personal de la Unidad de Asuntos Disciplinarios en temas de hostigamiento sexual en el ámbito laboral.	Capacitación							1							1	2	3
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.3 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 3. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perciba principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readmisión a las personas agresoras. Acción Estratégica: 3.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. Indicador: IAE 2.3.3. Número de operadores públicos con capacidades fortalecidas.	ORH	ADP	21	Implementar un módulo referido al enfoque de género dentro de los cursos obligatorios dirigidos a las P.S., necesarios para estar aptos al proceso anual de promociones.	Capacitación							0	1						0	1	1
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.3 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 4. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perciba principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readmisión a las personas agresoras. Acción Estratégica: 4.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. Indicador: IAE 2.3.3. Número de operadores públicos con capacidades fortalecidas.	ORH		22	Realizar charlas de equidad de género e igualdad de oportunidades.	Charla							0	1						1	2	2
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.3 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 5. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perciba principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readmisión a las personas agresoras. Acción Estratégica: 5.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. Indicador: IAE 2.3.3. % de entidades que prestan servicios que hayan fortalecido las capacidades de su personal en violencia de género, en el marco de la Ley N° 30364.	ORH	OPP	23	Realizar la segunda encuesta general sobre igualdad de género en el MRE.	Encuesta aplicada							0	1						1	1	1
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.3 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 6. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género, que perciba principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readmisión a las personas agresoras. Acción Estratégica: 6.3 Fortalecimiento de capacidades de los y las operadores/as de servicios. Indicador: IAE 2.3.3. Informe que considere un análisis de la legislación interna y externa para evaluar intervenciones inclusivas para parejas del mismo sexo en el MRE. Informe a cargo del MRE y el DASS.	ORH	DAS	24	Elaborar un informe que considere un análisis de la legislación interna y externa para evaluar intervenciones inclusivas para parejas del mismo sexo en el MRE. Informe a cargo del MRE y el DASS.	Informe							0	1						0	1	1



			MORA FISICA												VALOR AL FINAL DEL PERIODO											
Plan Nacional de Igualdad de Género -Maritz 2018	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021	Responsable MRE	Áreas involucradas	Actividad	Unidad de Medida	2019												2019 ANUAL								
						Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 I SEM	2019 II SEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los niveles de gobierno. 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	ORH	30	Documento	Elaborar el reglamento sobre uso del lactario institucional.	1	0	1														0	1	1			
Objetivo Estratégico 5. Promover los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. 5.1. Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad Indicador: 5.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que incluyen en el proceso de inducción información sobre licencias de paternidad y maternidad. Meta: 1. En 2018, el 100% de entidades integrantes de la CMP PLANIG realizan acciones de difusión.	ORH	31	Niñonina atendida	Brindar el servicio de Wawa Wasí para los hijos de los trabajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores.	12	12	12	12	12	12	12	12	72	18	16	16	16	16	16	16	16	16	16	192	264	
Objetivo Estratégico 5. Promover los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. 5.1. Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad Indicador: 5.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que incluyen en el proceso de inducción información sobre licencias de paternidad y maternidad. Meta: 1. En 2018, el 100% de entidades integrantes de la CMP PLANIG realizan acciones de difusión.	ORH	32	Publicación	Realizar la difusión de los beneficios de la licencia de maternidad y paternidad.									0										1	1	1	
Objetivo Estratégico 5. Promover los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. 5.1. Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad Indicador: 5.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que otorgan el 100% de licencias por paternidad solicitadas. Meta: 2. En 2018, el 100% de licencias por paternidad solicitadas son otorgadas.	ORH	33	Licencia de paternidad	Otorgar licencias de paternidad	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	12	16
Objetivo Estratégico 5. Promover los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres. 5.1. Entidades públicas garantizan los derechos por maternidad y paternidad Indicador: 5.1.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que otorgan el 100% de licencias por maternidad solicitadas. Meta: 3. En 2018, el 100% de licencias por maternidad solicitadas son otorgadas.	ORH	34	Licencia de maternidad	Otorgar licencias de maternidad	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	12	36	

Plan Nacional de Igualdad de Género -Maritz 2018		MIRAS FISICA												VALOR AL FINAL DEL PERIODO	
		2018						2019							
		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov		Dic
<p><b>Objetivo Estratégico</b> Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	ORH	Áreas involucradas	Responsable MRE	35	Realizar evento conmemorativo del Día de la Mujer	Evento	Unidad de Medida	2018 II SEM	0	2019 I SEM	1	2019 II SEM	0	1	1
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	OGC	ORH, DGM (DAS)	OGC	36	Elaborar y difundir infografías a través de la página web y/o redes sociales de la Cancillería por el Día Internacional de la Mujer (público externo).	Publicación	Unidad de Medida	2018 II SEM	0	2019 I SEM	1	2019 II SEM	0	1	1
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su vida cotidiana: niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b> 1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel interseccional, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b> IAE 1.3.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>	OGC	ORH	OGC	37	Elaborar y difundir banners digitales en materia de igualdad de género (campaña de empoderamiento) dirigidos a público interno.	Publicación	Unidad de Medida	2018 II SEM	0	2019 I SEM	1	2019 II SEM	0	1	1
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	ORH	Áreas involucradas	Responsable MRE	38	Entregar material referido a temas de igualdad de género temática distinta a violencia a las personas laboran en el MRE.	Entrega de material	Unidad de Medida	2018 II SEM	1	2019 I SEM	1	2019 II SEM	0	1	2

Plan Nacional de Igualdad de Género -Mantis 2018			Monto Físico												VALOR AL FINAL DEL PERIODO											
			2019																							
			Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM	2019 I SEM	Jan	Feb	Mar	Abr		May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM	2019 I SEM	2019 II SEM
Responsable MRE		Áreas involucradas		Actividad		Unidad de Medida	2018		2019																	
Objetivo Estratégico		Acción Estratégica		N°		Descripción	Campaña de difusión	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	2019 I SEM	2019 II SEM	2019 ANUAL			
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.</p>		<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género que perciba principalmente a las mujeres en su entorno social, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readaptación a las personas agresoras.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b></p> <p>2.2 Implementación de lineamientos para el fortalecimiento de servicios dirigidos a las personas afectadas de género, desde las entidades públicas competentes.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>AE 2.2.2. % de entidades públicas que implementan lineamientos o instrumentos para el fortalecimiento de servicios dirigidos a las personas afectadas por violencia de género.</p>		ORH		OCC		39		Realizar campañas de difusión interna sobre violencia de género.		Campaña de difusión	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno.</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72.4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.</p>		<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su entorno social, entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres indígenas; mujeres lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH; mujeres en prostitución; mujeres privadas de libertad, en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b></p> <p>1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>IAE 1.3.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>		OCC		DGC (ASN), DGM (DAS), ORH		40		Elaborar y difundir infografías a través de la página web y/o redes sociales de la Cancillería por el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer		Publicación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	2
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>5. Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>5.3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>5.3.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018, 100% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.</p>		<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su entorno social, entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres indígenas; mujeres lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH; mujeres en prostitución; mujeres privadas de libertad, en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b></p> <p>1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>IAE 1.3.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>		OCC		41		Elaborar y difundir infografías a través de redes sociales de la Cancillería y webs de oficinas consulares por el "Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ambiente Laboral" (27 de febrero).		Publicación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1

Plan Nacional de Igualdad de Género -Marz 2018	Plan Nacional contra la Violencia de Género 2018-2021	Responsable MIRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida	2018						2019						VALOR AL FINAL DEL PERÍODO				
				N°	Descripción		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov		Dic	2019 I SEM	2019 II SEM	2019 ANUAL
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>5. Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>5.3 Las entidades públicas garantizan un ambiente laboral libre de acoso sexual</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>5.3.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual.</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018, 100% de entidades integrantes de la CMP PLANIG implementan acciones de prevención del hostigamiento sexual</p>	<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su adultez mayores, niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b></p> <p>6. Implementación de lineamientos para la prevención de la violencia de género en los sectores, instituciones estatales, gobiernos regionales y locales.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>IAE 1.6.3.3. % de entidades públicas que implementan acciones de prevención y sancionar el hostigamiento sexual laboral.</p>	ORH	42	Realizar la difusión de la directiva sobre el hostigamiento sexual (carta memorando, correo electrónico, intranet).	1												1	1	2	3			
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su adultez mayores, niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores, mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b></p> <p>1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género en los tres niveles de gobierno, a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>IAE 1.3.2.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>	OGC	43	Crear una sección sobre temas de género en la intranet del MRE y en las páginas web de las oficinas consultares.	1												1	0	1	2			
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	DCI	44	Presentar iniciativas de cooperación en materia de igualdad de género en el marco de las reuniones de seguimiento con los socios cooperantes						1							1	1	2	5	6		
<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	<p><b>Objetivo Estratégico</b></p> <p>1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b></p> <p>1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b></p> <p>1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b></p> <p>En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	DCI	45	Realizar un informe que consolide las principales lumbres cooperantes ejecutadas en materia de género						1							0	0	0	1			



Plan Nacional de Igualdad de Género -Marzo 2018		Plan Nacional contra la Violencia de Género 2018-2021		Responsable MRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida	MID-FIBCA												VALOR AL FINAL DEL PERIODO															
						N°	Descripción		2018						2019																					
										Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	2019 I SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM	2019 ANUAL						
<b>Objetivo Estratégico</b> 1.- Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género		DCI				46	Actualizar el informe sobre las principales fuentes cooperantes en materia de igualdad de género.	Documento								0	1					1									1	3	3			
<b>Objetivo Estratégico</b> 1.- Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género		DDF				47	Al amparo de DS 005/2018 RE que establece la acción prioritaria de la Cancillería en las zonas críticas de la zona conurbada de Lima, se convocará una mesa de trabajo con los sectores involucrados que permita confirmar, entre otras cosas, el cumplimiento de las políticas nacionales en materia de igualdad de género dentro de sus acciones de desarrollo	Informe						1					1													1	2	3		
<b>Objetivo Estratégico</b> 1.- Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género		DDF				48	Realizar un taller sobre igualdad de género en el "Seminario de Diálogo y Concertación" , gabinetes sectoriales nacionales, gobiernos regionales y locales.	Taller							1	1																0	0	1		
<b>Objetivo Estratégico</b> 1.- Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género		DDF		DGC-ASN		49	Realizar un registro actualizado de seguimiento de la participación de las mujeres en las reuniones de masas brancipales de la ODS 5, 8, 10, 11 y 17. Trata de Personas que se forman en sus respectivas jurisdicciones, en protección de las personas y siguiendo las políticas nacionales en materia de igualdad de género.	Registro																										1	2	3
<b>Objetivo Estratégico</b> 1.- Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno <b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. <b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género <b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género		DGM-DAS				50	Participar en el 63° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (Nueva York, 11 al 22 de marzo de 2019)	Informe								0																	1	1	1	



Plan Nacional de Igualdad de Género - Marzo 2018		Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021		Responsable MRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida	2019												VALOR AL FINAL DEL PERIODO
									2018						2019						
									Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	2019 I SEM	Jun	Jul	Ago	Sep	
<p><b>Objetivo Estratégico</b> Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los niveles de gobierno</p> <p><b>Resultado:</b> 1.2 Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución.</p> <p><b>Indicador:</b> 1.2.1 Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p> <p><b>Meta:</b> En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género</p>	DGM-DAS	56	Participar en diferentes reuniones de las Naciones Unidas referidas a género. Comisión de Población y Desarrollo, Foro Permanente de las Naciones Unidas sobre las Cuestiones Indígenas y Conferencia Mundial sobre el Estado de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nueva York) para hacer seguimiento a los temas de igualdad de género y empoderamiento de la mujer que se tratan en estos foros.	Informe													0	3	3		
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres con discapacidad; lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b> 1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b> IAE 1.3.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>	DGC-ASN	57	Realizar la Campaña "Corazón Azul" para prevenir la Trata de Personas.	Campaña	1												1	0	1	2	
<p><b>Objetivo Estratégico</b> 1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres con discapacidad; lesbianas, bisexuales y trans; mujeres con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas.</p> <p><b>Acción Estratégica:</b> 1.3 Diseño e implementación de una Estrategia Comunicacional Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental.</p> <p><b>Indicador:</b> IAE 1.3.2. % de entidades públicas que participan en la implementación de la Estrategia Comunicacional Nacional.</p>	DGC-ASN	58	Difundir contenidos en materia de prevención de violencia de género y trata de personas en la Feria del Migrante	Campaña													1	0	1	2	



										MONITOREO																						
Plan Nacional de Igualdad de Género -Marzo 2018	Plan Nacional contra la Violencia de Género -2018-2021	Responsable MIRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida	2018						2019						VALOR AL FINAL DEL PERÍODO													
							N°	Descripción	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 I SEM	2019 II SEM	2019 ANUAL								
																									2019	I SEM	II SEM	I SEM	II SEM			
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno. 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género que perciban principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readaptación a las personas agresoras. Acción Estratégica: 2.2 Implementación de lineamientos para el fortalecimiento de servicios dirigidos a las personas afectadas por violencia de género, en las entidades públicas competentes. Indicador: IAE 2.2.2. % de entidades públicas que implementan lineamientos o instrumentos para el fortalecimiento de servicios dirigidos a las personas afectadas por violencia de género.	DGC-ASN	62								1							1	1	2	3											
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno. 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género que perciban principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readaptación a las personas agresoras. Acción Estratégica: 2.1 Implementación de un proceso integral y articulado de prevención, atención, protección y recuperación de personas afectadas y sanción y readaptación de personas agresoras. Indicador: 2.1.2. N° de reportes anuales de la implementación del Protocolo Base de Actuación Conjunta.	DGC-ASN	63								1							1	2	1	2	4										
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno. 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 2. Garantizar a las personas afectadas por la violencia de género que perciban principalmente a las mujeres en su diversidad, el acceso a servicios integrales, articulados, oportunos y de calidad, destinados a la protección, atención, recuperación de las personas afectadas así como la sanción y readaptación a las personas agresoras. Acción Estratégica: 2.4 Implementación o fortalecimiento de servicios de atención y readaptación de personas afectadas por violencia de género. Indicador: IAE 2.4.3. % de servicios especializados que adoptan estándares de calidad en el marco de la Ley 30384.	Olicas consulares	64															2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	12	24	36
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno. 1.1. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género. Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género.	Objetivo Estratégico 1. Cambiar patrones socioculturales que reproducen relaciones desiguales de poder y diferencias jerárquicas que legitiman y exacerbaban la violencia de género, que afecta desproporcionadamente a las mujeres en su diversidad (entre ellas las niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, afrodescendientes y interculturales; lesbianas, bisexuales y transgénero; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes; mujeres viviendo con VIH; mujeres en prostitución y mujeres privadas de libertad), en la familia, sociedad e instituciones públicas y privadas. Acción Estratégica: 1.2. Promoción de la Estrategia de Comunicación Nacional para prevenir la violencia de género, articulada a nivel intersectorial, interinstitucional e intergubernamental. Indicador: IAE 1.3.1.1. Estrategia comunicacional multimedial basada en la participación de las diferentes entidades públicas competentes en el Plan Nacional contra la Violencia de Género.	Olicas consulares DCC	65															1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1			

Plan Nacional de Igualdad de Género - Mainz 2018		MOI FISCAL												VALOR AL FINAL DEL PERIODO													
		2018		2019																							
Responsable MIRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida																							
		N°	Descripción	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 II SEM	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	2019 I SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM	2019 ANUAL		
Plan Nacional contra la Violencia de Género 2018-2021																											
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	Olcinas consulares OGC	66	Enviar alertas sobre violencia de género a través de página web y redes sociales, talleres, oficinas consulares en el exterior.													0											
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	DGC-ASN	67	Realizar convocatorias que se encuentran en estado de indigencia o de necesidad extrema en el exterior, víctimas de violencia de género. Personas atendidas	1						1						1											
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	OPP, DPE, DAC, DCT, OGC	68	Implementar el reconocimiento a los funcionarios/as que hayan destacado en el exterior, en el marco del Día de la Mujer.																								
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	DGC-ASN	69	Realizar mejoras en la elaboración de informes estadísticos en materia de asistencia legal en casos de violencia de género.																								
Objetivo Estratégico 1. Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno Resultado: 1.2. Entidades integrantes de la CMP PLANIG identifican brechas de género y asignan presupuesto para su disminución. Indicador: 1.2.1. Porcentaje de entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género Meta: En el 2018 el 72,4% de las entidades integrantes de la CMP PLANIG que ejecutan al menos una intervención orientada a la disminución de brechas de género	DGC-ASN	70	Elaborar los informes solicitados por el MIRE a efectos del Plan Nacional Contra la Violencia de Género																								

Plan Nacional de Igualdad de Género -Matriz 2018		Objetivo Estratégico	Responsable MIRE	Áreas involucradas	Actividad		Unidad de Medida	2018						2019						VALOR AL FINAL DEL PERIODO																	
					N°	Descripción		Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2018 I/SEM	Ene	Feb	Mar	Abr	May		Jun	2019 I SEM	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	2019 II SEM ANUAL								
Plan Nacional contra la Violencia de Género 2016-2021	DAS	71	Realizar el seguimiento de la ejecución de las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores, incluidas las correspondientes a las personas discriminadas y órganos de mujeres en el marco del Plan de Trabajo 2018 del Grupo Funcional de Trabajo para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres.				Informe											0									0										1

ANEXO 4

# Resolución Ministerial

Lima, 13 DIC. 2017

**VISTOS:**

El Memorandum (ORH) N° ORH01307/2017, de 20 de octubre de 2017 y el Memorandum (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,

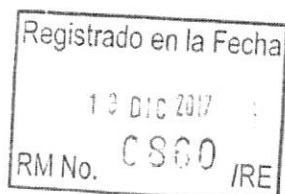
**SE RESUELVE:**

**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](http://www.rree.gob.pe)), para su difusión y cumplimiento.

Regístrese y comuníquese



  
Ricardo Luna Mendoza  
Ministro de Relaciones Exteriores





**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.

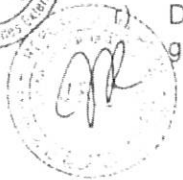
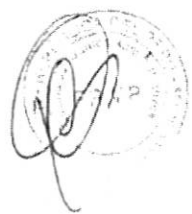
**3. BASE LEGAL**

**Normas específicas**


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

**Normas generales**

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



0860

 <b>PERÚ</b> 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.

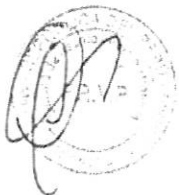
**b) Denunciado(a)**

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



0360

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		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




CSGO

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

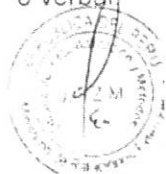
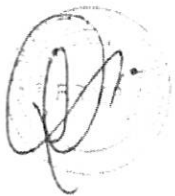
4.3.1. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas que se describen a continuación:

- 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

**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

- 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.

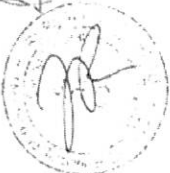
**5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS**

**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

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 la) denunciado(a) y al(a la) 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:




CS60

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.

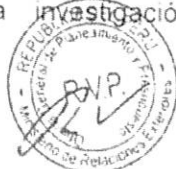
#### 5.4. Procedimiento de atención de denuncia por hostigamiento sexual presuntamente cometido por parte de servidor(a) sujeto(o) al Decreto Legislativo N° 276, al Decreto Legislativo N° 1024, al Decreto Legislativo N° 1057, contratado(a) bajo el Decreto Ley N° 25650, contratado(a) bajo la Ley N° 29806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



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 Secretaria 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 Secretaria 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.

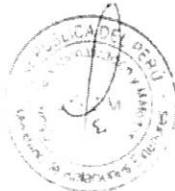
5.5. **De las medidas cautelares:**

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 Secretaria 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

 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 014-2017 ORH/RE	<b>Órgano Responsable</b>	<b>Página</b>
		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 (SERVIR) 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






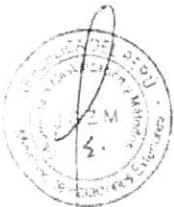
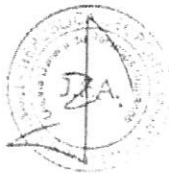



0860

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE	Órgano Responsable:	Pagina
		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.

0360

**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



**ANEXO 2**

**FORMATO DE DENUNCIA VERBAL**

En la fecha, ante mí, Jefe(a) de la Oficina General de Recursos Humanos, se presentó (nombres y apellidos completos del denunciante).....

identificado(a) con D.N.I N° (número del documento nacional de identidad)..... con domicilio en (domicilio personal)..... con teléfono..... y correo electrónico..... con la finalidad de denunciar por actos de hostigamiento sexual al(a) servidor(a) (nombres y apellidos completos del(de la) presunto(a) hostigador(a)....., quien se desempeña en el cargo de (señalar cargo o puesto)....., en la (señalar el órgano o unidad orgánica donde labora el(la) presunto(a) hostigador(a))..... conforme a los siguientes hechos que me relató de forma clara, indicando el tiempo, lugar y modo en que se produjeron:

*[Handwritten signature]*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

REPÚBLICA DEL PERU  
 Oficina General de Recursos Humanos  
**A.G.V.R.**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

REPÚBLICA DEL PERU  
 Oficina General de Recursos Humanos  
**R.H.P.**

*[Handwritten signature]*

0360

El(la) denunciante adjuntó como medios probatorios<sup>1</sup> los siguientes:

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

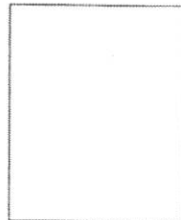
Asimismo, el(la) denunciante declaró bajo juramento que el(la) señor(a) (nombres y apellidos completos de la persona que tiene los medios probatorios)..... tiene en su poder los medios probatorios declarados (sólo en caso no se cuente con las pruebas físicas).

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



-----  
FIRMA DEL (DE LA) DENUNCIANTE

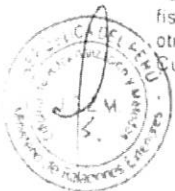
Huella Digital



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

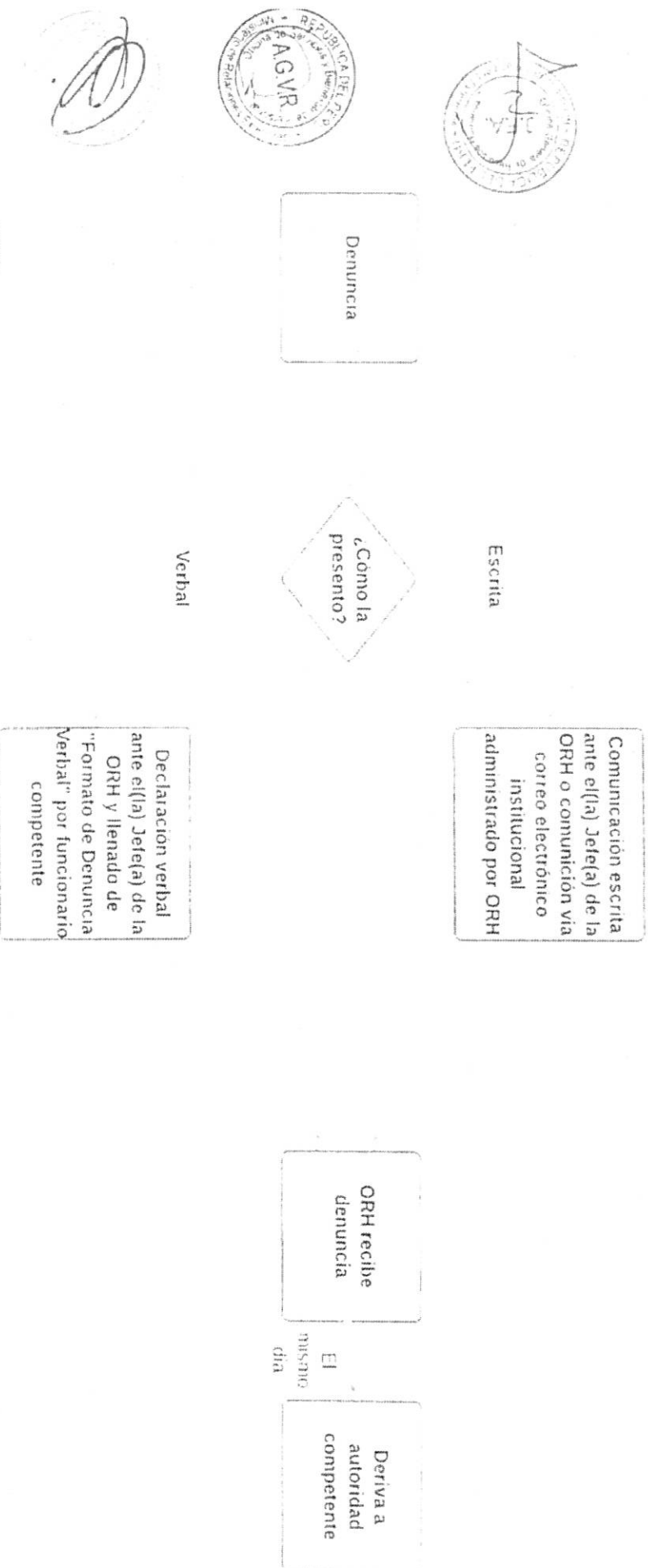


Las pruebas que pueden presentarse son: 1) Declaración de testigos, 2) Documentos públicos o privados, 3) Registros físicos o magnéticos, grabaciones de audio o video, correos electrónicos, mensajes de texto, telefónicos, fotografías, entre otros; 4) Pericias psicológicas, psiquiátricas, grafotécnicas,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

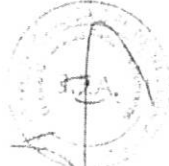


0860

### DIAGRAMA DE FLUJO DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

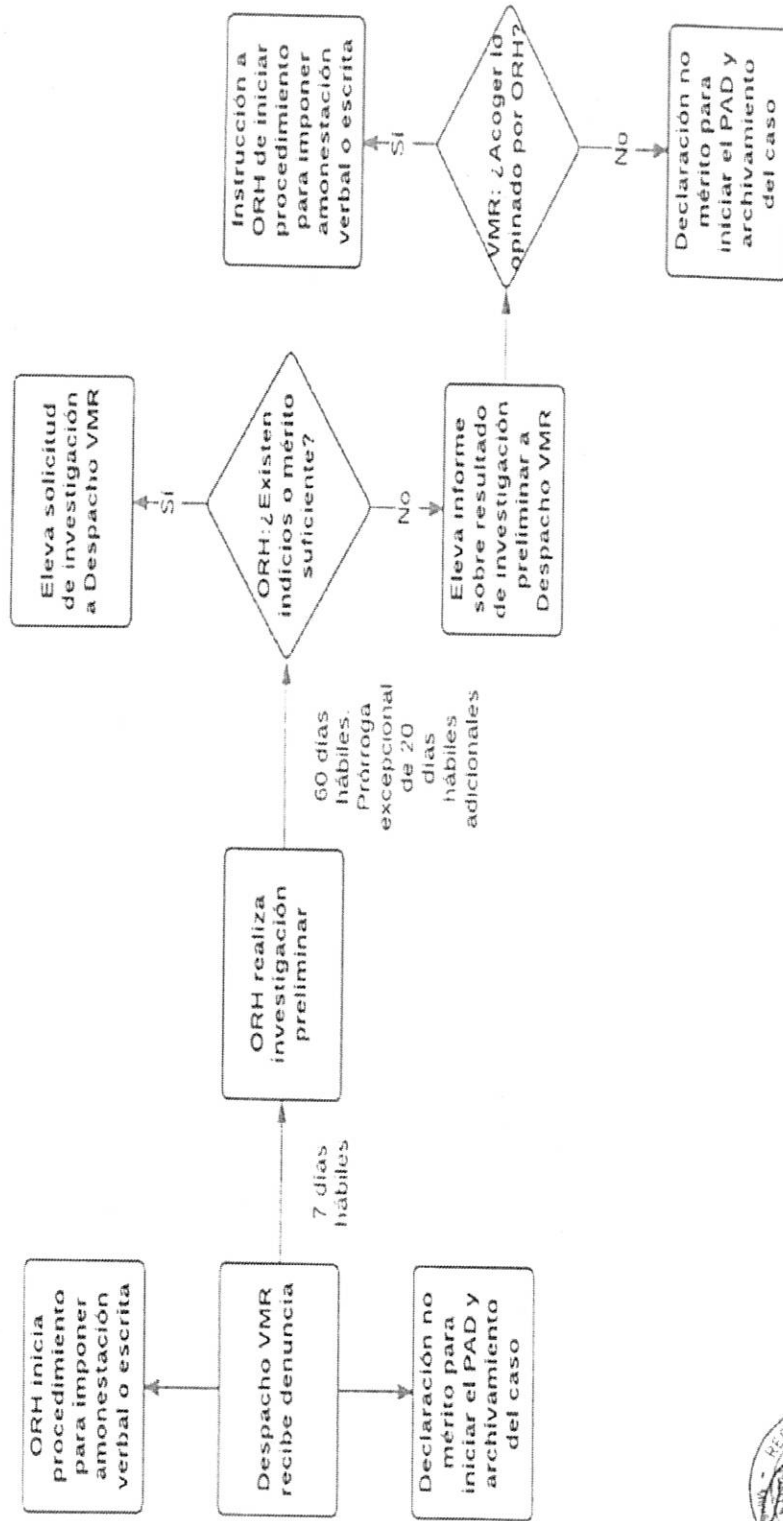


0950



ANEXO 4

DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE ATENCION DE DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESUNTAMENTE COMETIDO POR PARTE DE FUNCIONARIO(A) DEL SERVICIO DIPLOMATICO DE LA REPUBLICA

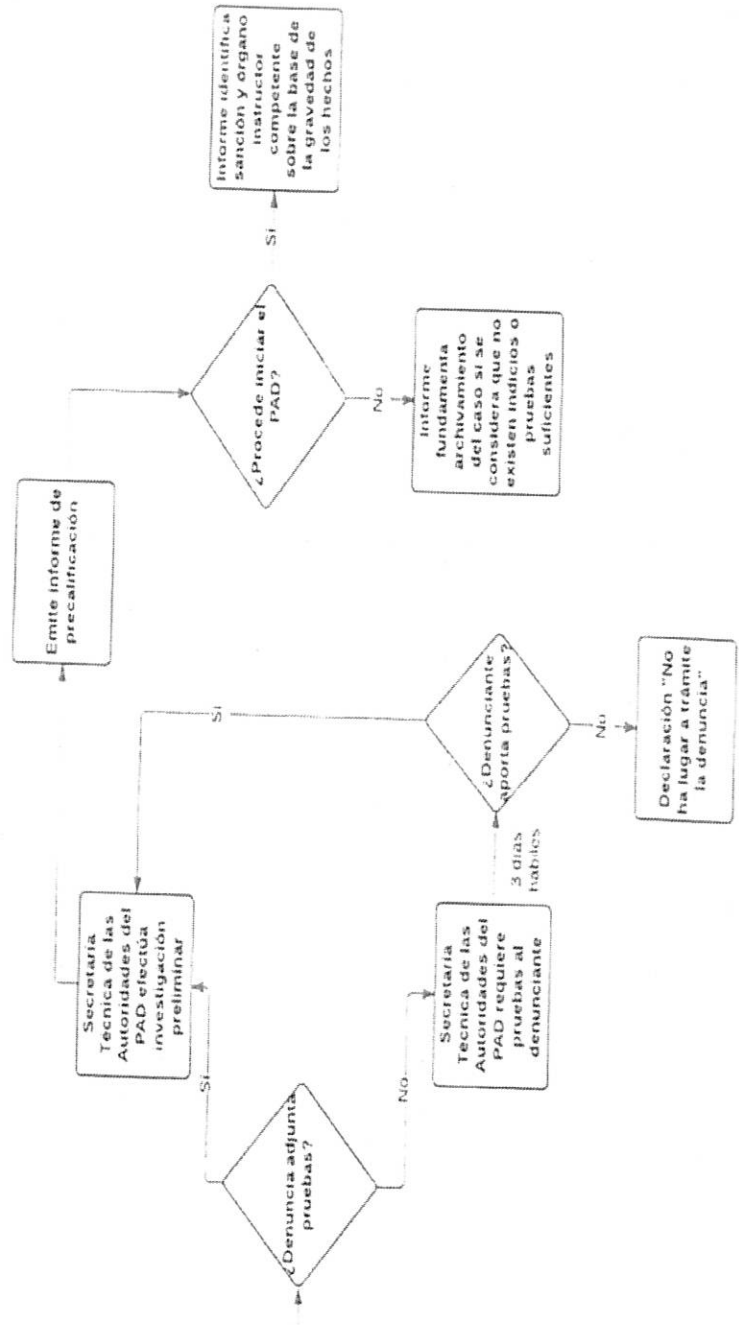


0360



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



0960



# Resolución Secretaría General

Lima, 29 MAYO 2018

## CONSIDERANDO:

Que, el numeral 1 del artículo 25 de la Ley N° 29158 Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, establece que corresponde a los Ministros de Estado, entre otras funciones, dirigir el proceso de planeamiento estratégico sectorial, determinar los objetivos sectoriales funcionales nacionales aplicables a todos los niveles de gobierno, así como aprobar los planes de actuación y asignar los recursos necesarios para su ejecución, dentro de los límites de las asignaciones presupuestarias correspondientes.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 71.1 del artículo 71 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF, las Entidades, para la elaboración de sus Planes Operativos Institucionales y Presupuestos Institucionales, deben tomar en cuenta su Plan Estratégico Institucional (PEI) que debe ser concordante con el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN) y el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM).

Que, el numeral 71.3 del artículo 71 de la citada Ley, señala que los planes operativos institucionales reflejan las metas presupuestarias que se esperan alcanzar para cada año fiscal y constituyen instrumentos administrativos que contienen los procesos a desarrollar en el corto plazo, precisando las tareas necesarias para cumplir las metas presupuestarias establecidas para dicho periodo, así como la oportunidad de su ejecución, a nivel de cada dependencia orgánica.

Que, la Resolución Ministerial N° 1268-2015-RE aprobó el Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2015 - 2021 del Sector Relaciones Exteriores como instrumento orientador de la gestión sectorial para priorizar objetivos y acciones estratégicas de la Política Exterior y de Cooperación Internacional.

Que, la Resolución Ministerial N° 0867-2017/RE aprobó el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2017 - 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Que, la "Guía para el Planeamiento Institucional", aprobada por Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 33-2017-CEPLAN/PCD, y modificada con Resolución de Presidencia de Consejo Directivo N° 062-2017-CEPLAN/PCD establece las pautas para el planeamiento institucional, el que comprende la política y los planes que permiten la elaboración o modificación del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Institucional (POI) en el marco del ciclo de planeamiento estratégico para la mejora continua.

Que, el Plan Operativo Institucional (POI) para el Año Fiscal 2019 del Ministerio de Relaciones Exteriores es un instrumento de gestión institucional que contiene las actividades priorizadas en el corto plazo de las unidades orgánicas, órganos del servicio exterior y órganos desconcentrados de este Ministerio, a ser ejecutadas en un periodo anual, orientado a la consecución de los objetivos y acciones estratégicas institucionales.

Que, el ítem b) del artículo 21 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, aprobado mediante Decreto



# Resolución Secretaría General

Supremo N° 135-2010-RE, establece que la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto es la encargada de operativizar los planes sectoriales de largo, mediano y corto plazo.

Que, la facultad para aprobar el Plan Operativo Institucional (POI) del Ministerio de Relaciones Exteriores, así como sus modificatorias, ha sido delegada en el Secretario General, conforme se establece en el numeral 1 b del artículo 1 de la Resolución Ministerial N° 0054-2018-RE.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF, la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante Decreto Supremo N° 304-2012-EF, y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, aprobado mediante Decreto Supremo N° 135-2010-RE.

## SE RESUELVE:

### Artículo 1.- Aprobación del POI 2019


Aprobar el Plan Operativo Institucional (POI) 2019 del Pliego 008 – Ministerio de Relaciones Exteriores, que como Anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

### Artículo 2.- Publicación

Disponer la publicación de la presente Resolución y del Plan Operativo Institucional (POI) 2019 en el Portal de Transparencia Estandar del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Regístrese y comuníquese.

28 MAY 2018

  
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
SECRETARÍA GENERAL  
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

## 2. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL

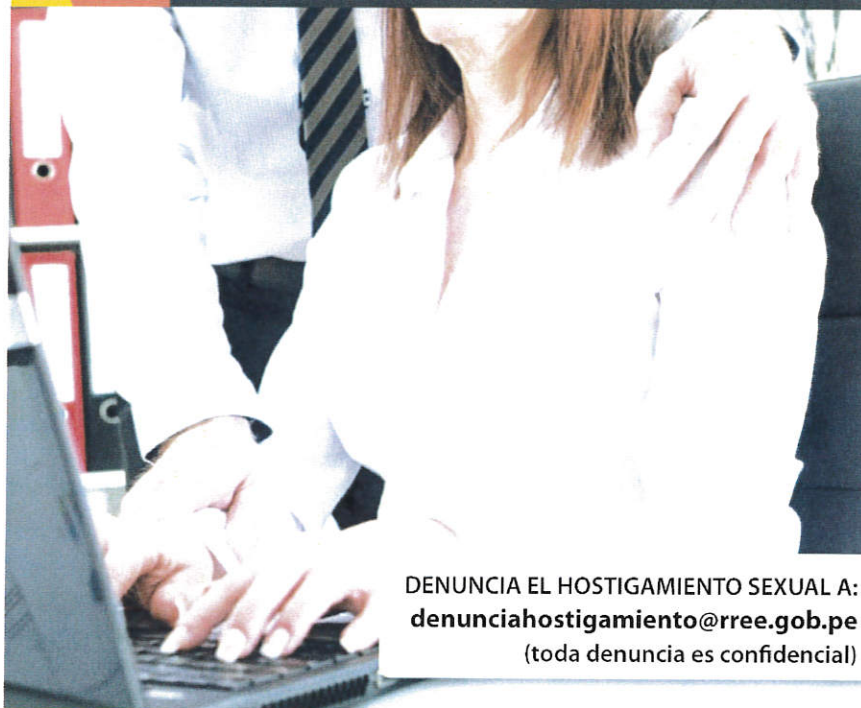
Teniendo como marco estratégico los compromisos internacionales adoptados por el Perú en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Programa País de la OCDE; así como las políticas de Estado del Acuerdo Nacional, la Política General del Gobierno y el Plan Bicentenario, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha priorizado los siguientes lineamientos:

1. Defensa de la democracia y los derechos humanos en la región.
2. Profundización de la integración efectiva en la región, especialmente con los países limítrofes.
3. Consolidación de la presencia del Perú en los principales organismos internacionales.
4. Apoyo a la promoción del comercio, inversiones y turismo.
5. Fortalecimiento de la proyección cultural del Perú y protección del patrimonio cultural.
6. Protección a los connacionales en el exterior, fomentando su vinculación con el Perú e inserción en los países de destino.
7. Desarrollo e integración fronterizos a favor de la población peruana que habita los espacios de frontera.
8. Alineamiento de la cooperación internacional con las prioridades nacionales de desarrollo.
9. Articulación de la acción intersectorial del Perú en el Sistema del Tratado Antártico.
10. Incorporación del enfoque de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra institución a fin de promover el cierre de brechas de género.





## ▶ ¡DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL!



DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL A:  
**denunciahostigamiento@ree.gob.pe**  
(toda denuncia es confidencial)

**#IgualdadPerú**

También puedes presentar tu denuncia de manera escrita o verbal ante el jefe de la Oficina General de Recursos Humanos (ORH). Este Ministerio hará el seguimiento de tu caso y te asegura el acompañamiento para resguardar tu integridad física y psicológica.

DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE

El **hostigamiento sexual laboral**, que afecta mayormente a las mujeres, es una conducta física, verbal o escrita reiterada y no deseada, que afecta la dignidad y que realizan personas que se aprovechan de cualquier situación ventajosa.



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Grupo de Trabajo para la Igualdad de  
Género GIG



**♀ DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL!**

EN ESTE MINISTERIO SÍ NOS  
RESPETAMOS Y NO TOLERAMOS  
EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

**DENUNCIA A**  
[denunciashostigamiento@rree.gob.pe](mailto:denunciashostigamiento@rree.gob.pe)  
(toda denuncia es confidencial)

**#IgualdadPerú**


También puedes presentar tu denuncia de manera escrita o verbal ante el jefe de la Oficina General de Recursos Humanos (ORH). Este Ministerio hará el seguimiento de tu caso y te asegura el acompañamiento para resguardar tu integridad física y psicológica.

DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE

El **hostigamiento sexual laboral**, que afecta mayormente a las mujeres, es una conducta física, verbal o escrita reiterada y no deseada, que afecta la dignidad y que realizan personas que se aprovechan de cualquier situación ventajosa.

 **PERÚ** Ministerio de Relaciones Exteriores

ANEXO 8



27 de **Febrero** Día de la Lucha contra el **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
en el **Ámbito Laboral**


DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL A:  
[denunciahostigamiento@ree.gob.pe](mailto:denunciahostigamiento@ree.gob.pe)  
(toda denuncia es confidencial)

**#IgualdadPerú**


También puedes presentar tu denuncia de manera escrita o verbal ante el Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos (ORH). Este Ministerio hará el seguimiento de tu caso y te asegura el acompañamiento para resguardar tu integridad física y psicológica.

DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE

Si eres testigo de actos de hostigamiento no guardes silencio. Colabora con tu testimonio; éste será confidencial y determinante para la investigación de los hechos.

 **PERÚ** Ministerio de Relaciones Exteriores

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género GIG



27 de **Febrero** Día de la Lucha contra el **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**  
en el **Ámbito Laboral**


DENUNCIA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL A:  
**denunciahostigamiento@reee.gob.pe**  
(toda denuncia es confidencial)

**#IgualdadPerú**

También puedes presentar tu denuncia de manera escrita o verbal ante el jefe de la Oficina General de Recursos Humanos (ORH). Este Ministerio hará el seguimiento de tu caso y te asegura el acompañamiento para resguardar tu integridad física y psicológica.

DIRECTIVA N° 014-2017 ORH/RE

Si eres testigo de actos de hostigamiento no guardes silencio. Colabora con tu testimonio; éste será confidencial y determinante para la investigación de los hechos.

 **PERÚ** Ministerio de Relaciones Exteriores **Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género GIG**



## ANEXO 10

Ministerio de Relaciones Exteriores

PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores

Inicio Ministerio Política Exterior Sala de prensa Servicios al Ciudadano

Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral

Lima, 27 de febrero de 2018

27 de Febrero Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral

Nota Informativa 093 - 18

Hoy, 27 de febrero: Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral, el Ministerio de Relaciones Exteriores reafirma su compromiso para erradicar todo tipo de hostigamiento sexual de nuestra institución.



### “DÍA DE LA LUCHA CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL”

Hoy, 27 de febrero, "Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral", el Ministerio de Relaciones Exteriores reafirma su compromiso para erradicar todo tipo de hostigamiento sexual de nuestra institución.

El hostigamiento sexual es una manifestación de discriminación de género y una forma específica de violencia, especialmente contra las mujeres, que afecta su dignidad como personas, manifestándose a través de distintas conductas consideradas cotidianas, no deseadas y ofensivas que no son toleradas en nuestra institución.

Por eso, el Ministerio de Relaciones Exteriores se suma a la lucha contra el hostigamiento sexual en todas sus formas y viene realizando, durante el presente mes, una campaña promoviendo que se denuncie cualquier caso que pudiese existir al interior de nuestra institución. Para ello, contamos con la Directiva N° 014-2017 ORH/RE "Prevención y atención de denuncias por hostigamiento sexual", aprobada en diciembre del año pasado.

La Alta Dirección del Ministerio de Relaciones Exteriores es consciente de los graves efectos que estas prácticas reprochables ocasionan en las víctimas, en sus familiares y en las instituciones, por lo que no tolerará ese tipo de comportamientos y dispondrá todas las acciones que sean necesarias en la lucha contra el hostigamiento sexual.

# ANEXO 11

Browser address bar: [nea.gob.pe](http://nea.gob.pe) | Ministerio de Relaciones Exteriores | nea.gob.pe

Navigation: Inicio | Ministerio | Política Exterior | Sala de Prensa | Servicios al Ciudadano

Emergency: Teléfonos de Emergencia en el Mundo | Transparencia

- Notas de prensa
- Notas Informativas**
- Notas variadas

## Notas informativas

Lima, 27 de febrero de 2018



Nota Informativa 024-18  
Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ambiente Laboral

Ver

Lima, 27 de febrero de 2018



Nota Informativa 023-18  
Ministerio de Relaciones Exteriores presente en Cusco sobre la capital de Incahuasi Poma de Ayala

Ver

Lima, 26 de febrero de 2018



Nota Informativa 021-18  
Consulado General en Denver participo en el Winterfest 2018 de la ciudad de Ananda

Ver

Lima, 23 de febrero de 2018



Lima, 23 de febrero de 2018



Lima, 23 de febrero de 2018




ANEXO 12

●●●●● Claro 4G 18:00 90 %  
facebook.com

5 1 vez compartido

Me gusta Comentar Compartir

 Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú agregó 2 fotos nuevas.

Hoy, en el "Día de la Lucha contra el Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral", la Cancillería reafirma su compromiso para erradicar todo tipo de hostigamiento sexual de nuestra institución. [#TrabajaSinAcoso](#)



8  
Me gusta Comentar Compartir

 Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú compartió el video en vivo de Presidencia Perú.



ANEXO 13

← Cancillería Perú 🇵🇪



Cancillería Perú 🇵🇪 =Carpe May 21

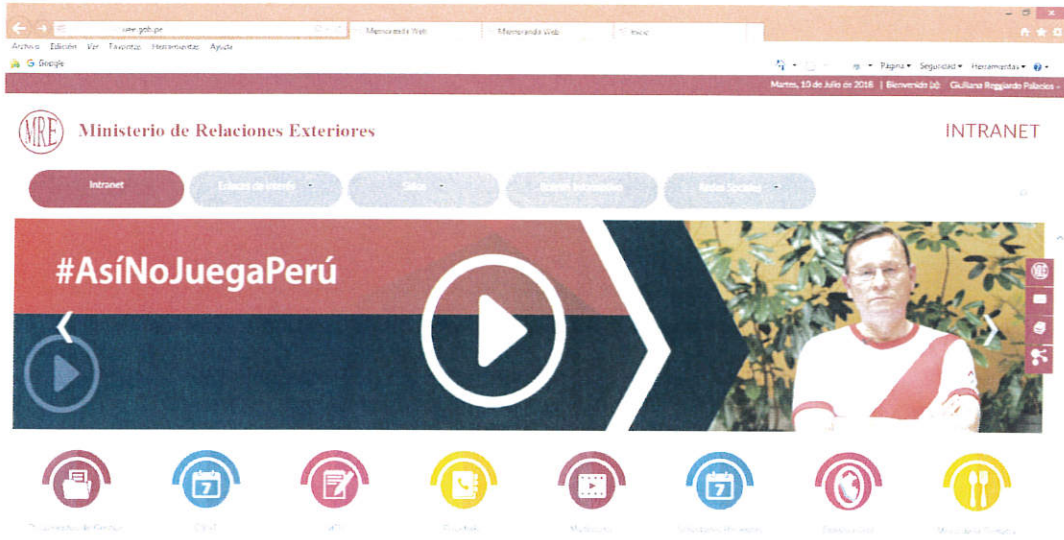
Los Ministros de Relaciones Exteriores del Perú y Reino Unido, @NestorPopolizio y @BorisJohnson, se unen a la campaña contra la violencia hacia las mujeres y niñas #AsiNoJuegaPeru, junto a titular del @Mimp\_Peru, Ana María Mendieta



UK in Peru 🇬🇧 🇵🇪 and Embassy of Peru in the UK



ANEXO 14



← **Presidencia Perú** ✓

6

33

53

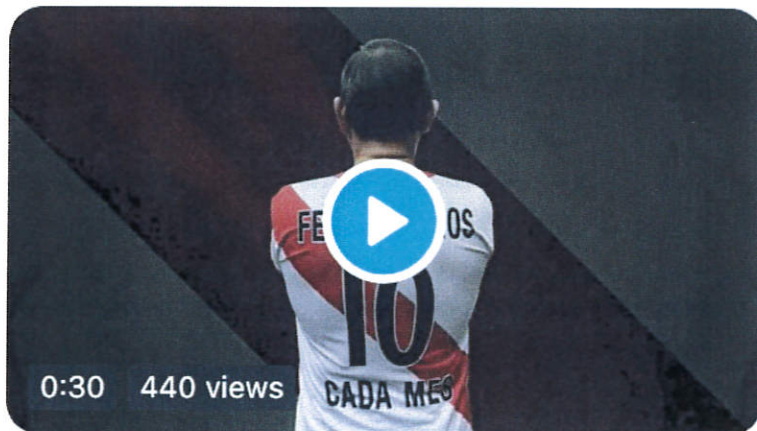


Presidencia Perú Retweeted



**Cancillería Perú** ✓ @Cancilleri... · 4h

[#AsíNoJuegaPerú](#) | En el Perú se producen 10 feminicidios cada mes. El Canciller @NestorPopolizio y la @CancilleriaPeru se ponen la camiseta contra la violencia hacia la mujer. ¡Súmate tú también porque este partido lo jugamos todos! @Mimp\_Peru @Defensoria\_Peru #MESAGEN



23

36



**Presidencia Perú** ✓ @prensapala... · 4h

El presidente @MartinVizcarraC afirmó que el Gobierno tiene la firme convicción de trabajar de la mano con el sector privado en beneficio de los peruanos, en la ceremonia del aniversario de la @SNIndustrias. Conoce más en [bit.ly/9UTskTD](#)

ANEXO 16

The screenshot shows the homepage of the MRE Intranet. At the top, there is a navigation bar with the MRE logo and the text 'Ministerio de Relaciones Exteriores'. To the right, it says 'INTRANET'. Below the navigation bar, there are several menu items: 'Intranet', 'Directorio de usuarios', 'Inicio', 'Comunicación', and 'Gestión de recursos'. The main content area features a large banner image of a group of people holding soccer jerseys with numbers. To the right of the banner, there is a text block: 'El partido final contra la violencia hacia las mujeres y niñas lo jugamos todos. Tú también ponte la camiseta. #AsíNoJuegaPerú'. Below the banner and text, there is a row of eight circular icons representing different services: 'Plataforma de gestión', 'Gestión', 'Gestión', 'Gestión', 'Webmail', 'Gestión', 'Gestión', and 'Gestión'. The browser's address bar shows 'http://mre.gob.pe' and the date 'Martes, 13 de Julio de 2016'.

ANEXO 17

The screenshot shows the Intranet page of the Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE) of Peru. At the top, the browser address bar shows 'mre.gob.pe'. The page header includes the MRE logo and the text 'Ministerio de Relaciones Exteriores' on the left, and 'INTRANET' on the right. Below the header is a navigation menu with buttons for 'Intranet', 'Directorio de Usuarios', 'Inicio', 'Servicio al Ciudadano', and 'Bases de Datos'. The main content area features a large photograph of a soccer team in white and red uniforms, holding signs with numbers. To the right of the photo is a text block: '¡Ganemos este partido por goleada! La final contra la violencia hacia las mujeres y niñas está en nuestra cancha.' Below this text is the hashtag '#AsíNoJuegaPerú'. At the bottom of the page is a row of eight circular icons representing various services: 'Documentos y Formularios', 'Calendario', 'Gestor', 'Boletines', 'Midiendo', 'Trámites y Servicios', 'Atención al Ciudadano', and 'Módulo de Noticias'.





Cancillería Perú    
@CancilleriaPeru

Al adoptar la [#Agenda2030](#), el Perú se comprometió a eliminar las barreras que impiden que mujeres y niñas desarrollen todo su potencial. En el mundo las mujeres dedican 2.6 más tiempo al trabajo doméstico no remunerado que los hombres.

[#IndiferenciaTambiénEsViolencia](#)



ANEXO 19



Cancillería Perú

Seguir

El Secretario General de la @CancilleriaPeru, Manuel Talavera, participó en la presentación, en #Tumbes, de la campaña #IndiferenciaTambiénEsViolencia: haz la diferencia, denuncia la violencia contra la mujer.



12 de mayo de 2017

ANEXO 20



Cancillera Peru

El objetivo de esta campaña en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer es: Impulsar la acción estatal frente al fenómeno de prostitución y reducción sexual forzada en el cumplimiento de la Ley tal como combatir este mal.



4

1 2 8

ANEXO 21



ANEXO 22

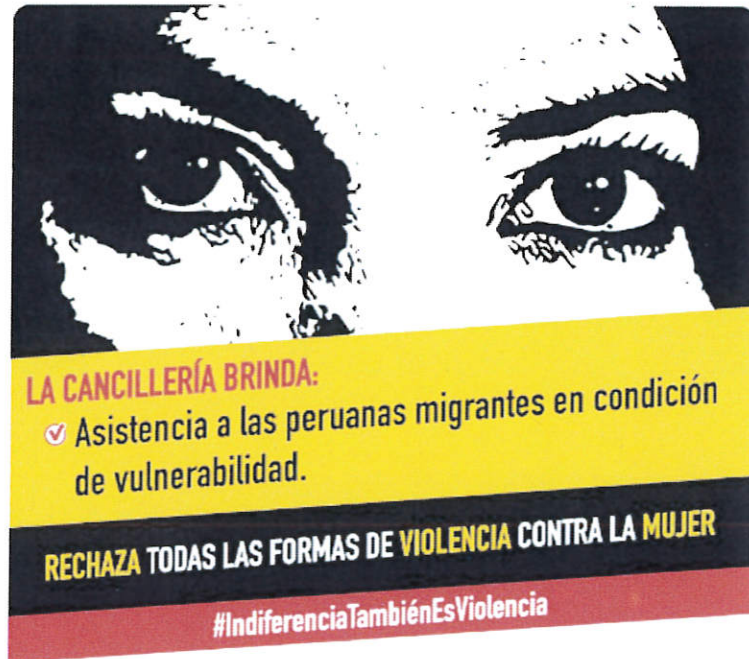


ANEXO 23



Cancillería Perú @CancilleriaPeru · 24 nov

La @CancilleriaPeru reafirma su compromiso para coadyuvar a eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres, especialmente la que afecta a las connacionales en el exterior. #IndiferenciaTambienEsViolencia



ANEXO 24

Compartamos el mensaje del Canciller @NestorPopolizio a la comunidad peruana en el exterior en ocasión del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer #DiferenciaAmbientViolencia

**Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**  
Mensaje del Señor Canciller Embajador Nestor Popolizio a la comunidad peruana

El 25 de noviembre se conmemora el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Este día tiene como objetivo visibilizar la violencia contra la mujer y promover acciones para prevenirla y erradicarla. En el Perú, la violencia contra la mujer es un problema grave que afecta a millones de mujeres en todo el país. El Estado peruano se compromete a garantizar la seguridad y el bienestar de todas las mujeres, promoviendo la igualdad de género y la participación plena de las mujeres en la vida política, económica y social.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través del Canciller Embajador Nestor Popolizio, desea expresar su solidaridad con las mujeres peruanas y extranjeras que han sufrido violencia y lamentar la pérdida de las mujeres que han fallecido. Asimismo, desea expresar su compromiso con la comunidad peruana en el exterior para promover acciones que permitan prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

El Canciller Embajador Nestor Popolizio desea expresar su solidaridad con las mujeres peruanas y extranjeras que han sufrido violencia y lamentar la pérdida de las mujeres que han fallecido. Asimismo, desea expresar su compromiso con la comunidad peruana en el exterior para promover acciones que permitan prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

El 25 de noviembre de 2016

**Todas las formas de violencia contra la mujer**  
Centro Emergencia Mujer Chat100  
www.mimpp.gob.pe/chat100

**También Es Violencia**

¿Nuevo en Twitter?  
Regístrate ahora para obtener tu propio espacio de conversación.

Regístrate

También te puede gustar  
Cualquier  
Comando de Ministros

## ANEXO 25

### DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

25 DE NOVIEMBRE

#### MENSAJE DEL SEÑOR CANCELILLER, EMBAJADOR NESTOR POPOLIZIO A LA COMUNIDAD PERUANA

Queridos compatriotas,

Hoy conmemoramos un día de mucha importancia para todos: El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La violencia contra las mujeres no conoce fronteras, idiomas, culturas o nacionalidades afecta a mujeres de todas las edades, etapas de sus vidas, formas de su vida, violencia física, sexual, psicológica y económica. Hazen por lo que terminan con esta violación de los derechos humanos de las mujeres es un deber que como sociedad aún tenemos pendiente.

El Perú ha asistido con mayor frecuencia a todas las formas de violencia contra la mujer. La violencia se ha puesto a manifestar y tener parte para este año en campañas como #AveNuestroGobierno en la agenda de la clasificación del Perú al Mundial de Fútbol para sensibilizar al público en general contra la violencia que las mujeres padecen en el Perú y en el exterior enfrentando de manera cotidiana esos cambios positivos. También, hemos sido parte de la campaña #NoTeQuitaTampocoEsViolencia pidiendo que los peruanos aleemos la voz para no hacerle a toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, alineado con las políticas nacionales, asume día tras día la protección de nuestras compatriotas en el exterior a través de programas de asistencia humanitaria que van por la protección de sus derechos y trabajo desde las Oficinas Consulares del Perú en el exterior para promover el empoderamiento económico de las mujeres.

Estoy convencido de que es necesario seguir sumando esfuerzos para continuar trabajando en la defensa de los derechos de las mujeres y en la erradicación de todas las formas de violencia contra ellas, no solo a la luz de nuestra legislación nacional sino de los compromisos asumidos internacionales por el Perú como son la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Convención Interamericana para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra la Mujer.

En ese contexto quiero aprovechar la oportunidad para renovar mi compromiso de continuar trabajando desde este Ministerio desde cada una de sus Embajadas, Consulados y representaciones permanentes para coadyuvar a eliminar la violencia contra las mujeres.



Embajada del Perú en Kuwait

Me gusta esta página

En el marco de la conmemoración este 25 de noviembre del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer se transmite el mensaje que dirige el señor Ministro de Relaciones Exteriores a la comunidad peruana en el exterior.

Queridos compatriotas,

Hoy conmemoramos un día de mucha importancia para todos: El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. [Ver más](#)

A Tessa Cabrera - Apu Inka John Zorrilla y 2 personas más les gusta esto





**PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE  
DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

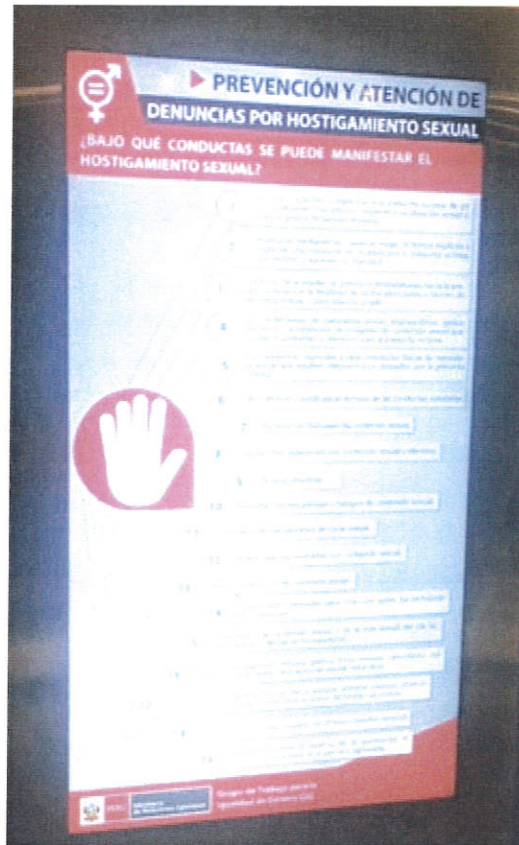



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores

Grupo de Trabajo para la  
Igualdad de Género GIG

ANEXO 27





**EN CASOS DE  
VIOLENCIA DE  
GÉNERO LLAME AL:**

-----

(Colocar nº de emergencia de Autoridad local  
para casos de violencia de género)

Nº Emergencia Oficina Consular:  
-----

Correo electrónico de Oficina Consular:  
-----

ANEXO 29



ANEXO 30



**Corazón azul Perú**  
contra la trata de personas

**¡NO TE DEJES ENGAÑAR!**  
No creas en falsas promesas laborales para alcanzar el éxito económico lejos de tu ciudad o país.

Si te encuentras en el Perú y sospechas que un familiar es víctima de trata en el exterior, comunícate al 204 3270 - 204 3272, o al 1818, opción 1.  
Lleva contigo la dirección y teléfono del Consulado del Perú en el país que vas a visitar. Acude a tu Cónsul en caso de algún problema.



**CINTURONES DE PROTECCIÓN JURÍDICA CONTRA LA TRATA DE PERSONAS**

**ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA:** México y Estados Unidos de Norteamérica, cuentan con legislación que protege a las víctimas de trata de personas. En Perú, se han suscrito tratados de cooperación de los Estados Unidos y Perú, tanto con el Gobierno de México, como con el Gobierno de los Estados Unidos.

**COLOMBIA:** Colombia cuenta con legislación que protege a las víctimas de trata de personas. En Perú, se han suscrito tratados de cooperación de los Estados Unidos y Perú, tanto con el Gobierno de Colombia, como con el Gobierno de los Estados Unidos.

**BOLIVIA:** Bolivia cuenta con legislación que protege a las víctimas de trata de personas. En Perú, se han suscrito tratados de cooperación de los Estados Unidos y Perú, tanto con el Gobierno de Bolivia, como con el Gobierno de los Estados Unidos.

**CHILE:** Chile cuenta con legislación que protege a las víctimas de trata de personas. En Perú, se han suscrito tratados de cooperación de los Estados Unidos y Perú, tanto con el Gobierno de Chile, como con el Gobierno de los Estados Unidos.

**ARGENTINA:** Argentina cuenta con legislación que protege a las víctimas de trata de personas. En Perú, se han suscrito tratados de cooperación de los Estados Unidos y Perú, tanto con el Gobierno de Argentina, como con el Gobierno de los Estados Unidos.

El Perú es considerado país de origen, tránsito y destino de los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, que vulneran directamente los derechos fundamentados y la dignidad humana del individuo. Para luchar contra estos delitos, la Cancillería ha elaborado una estrategia de cinturones de protección jurídica, a través de la conformación de bloques de instrumentos jurídicos internacionales, que promueven la cooperación internacional para enfrentar la criminalidad organizada transnacional.

**Corazón azul Perú**  
contra la trata de personas

**¡NO TE DEJES ENGAÑAR!**  
No creas en falsas promesas laborales para alcanzar el éxito económico lejos de tu ciudad o país.





PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

## Ser papá es...

- ... participar en las decisiones de cada día
- ... asumir cada día el cuidado de mi hijo/a
- ... participar de los controles prenatales y psicoprofilaxis
- ... participar del parto

"... aquello que contempla las emociones y sentimientos más intensos. Me desvanezco al cuidarla y en adorarla. Espero poder enseñarle a ser libre, responsable e inteligente, con eso servirá para ayudarla a ser feliz, confío que con su mamá lograremos formar una gran persona."  
**Samuel Castañeda**



Dirección de Fortalecimiento de las Familias  
Dirección General de la Familia y la Comunidad



PERÚ

Ministerio  
de Relaciones Exteriores



**WOMEN  
DOING  
BUSINESS**

**| MUJERES LUCHANDO CONTRA LA CORRUPCIÓN**

## ORDEN DEL EVENTO

- 9:00 AM BIENVENIDA
- 9:05 AM PALABRAS DE LA SENORA EMBAJADORA SILVIA ALFARO ESPINOSA,  
DIRECTORA GENERAL DE PROMOCIÓN ECONOMICA
- 9:15 AM PRESENTACIÓN POR PARTE DE NATALIA MANSO.
- 9:30 AM DRA. ANA TERESA REVILLA, COMISION DE REFORMA DEL SISTEMA DE  
JUSTICIA.
- 9:45 AM DRA. JANET TELLO GIRALDI, JUEZA TITULAR DE LA CORTE SUPREMA.
- 10:00 AM DRA. KATIA LUNG, CHIEF COMPLIANCE OFFICER EN EL GRUPO  
INTERCORP.
- 10:15 AM DRA. SUSANA SILVA, SECRETARIA DE INTEGRIDAD PUBLICA DE LA  
PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS.
- 10:40 AM RONDA DE PREGUNTAS.
- 10:45 AM ENTREGA DE OBSEQUIOS A PONENTES.
- 10:50 AM COFFEE BREAK.





PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores



**WOMEN  
DOING  
BUSINESS**



HeForShe

HeForShe



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO



JUEVES  
20 SETIEMBRE | 7PM

**THE OFFICE | AV. ALBERTO DEL CAMPO 411 | OF. 1202 | SAN ISIDRO**



PERÚ

Ministerio de Relaciones Exteriores



**WOMEN  
DOING  
BUSINESS | BY THE OFFICE**

**WOMEN DOING BUSINESS** ES UN ESPACIO EN EL QUE SE REALIZAN ENCUENTROS PERIÓDICOS ENTRE MUJERES DE DISTINTAS PROFESIONES Y CON DISTINTOS PERFILES, QUE TIENEN EN COMÚN TRABAJAR ARDUAMENTE PARA CONSOLIDAR UNA APUESTA PROPIA.

#WOMENDOINGBUSINESS



QUEREMOS QUE LAS MUJERES,  
EMPRENDEDORAS,  
EMPRESARIAS,  
TRABAJADORAS,  
EJECUTIVAS,  
O DEPORTISTAS,  
LOGREN METAS PROFESIONALES  
Y HAGAN NEGOCIOS SIRVIÉNDOSE  
DE NUESTRA RED Y DE LO QUE  
CADA UNA DE NOSOTRAS PUEDE  
APORTAR.

#WOMENDOINGBUSINESS



HeForShe

EL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2014,  
EN LA SEDE LAS NACIONES  
UNIDAS EN NUEVA YORK,  
LA EMBAJADORA DE BUENA  
VOLUNTAD Y ACTRIZ EMMA  
WATSON, ORGANIZÓ UN EVENTO  
PARA LANZAR LA CAMPAÑA DE  
ONU MUJERES HeForShe.

#WOMENDOINGBUSINESS



JUEVES 29 NOV HORA 7PM

AV. FAUSTINO SANCHEZ CARRION 305 MAGDALENA DEL MAR



2 EL QUE SE REALIZAN ENCUENTROS PERIÓDICOS

HEMOS CREADO **WOMEN DOING BUSINESS**, UN ESPACIO ENFOCADO EN LA **PROMOCION ECONOMICA DE LOS NEGOCIOS LIDERADOS POR MUJERES**. EN EL QUE SE REALIZAN ENCUENTROS PERIÓDICOS EN ÁRAS DE CREAR UNA RED QUE CONTRIBUYA AL DESARROLLO SOCIOECONOMICO Y LA PROYECCION EXTERIOR DE ESTAS EMPRESAS. AUMENTANDO ASÍ EL ATRACTIVO PARA LOS INVERSIONISTAS Y ENRIQUECIENDO A TRAVES DE LA **DIVERSIFICACION**. EL AMBIENTE PARA HACER NEGOCIOS EN EL PERU.

ANEXO 36

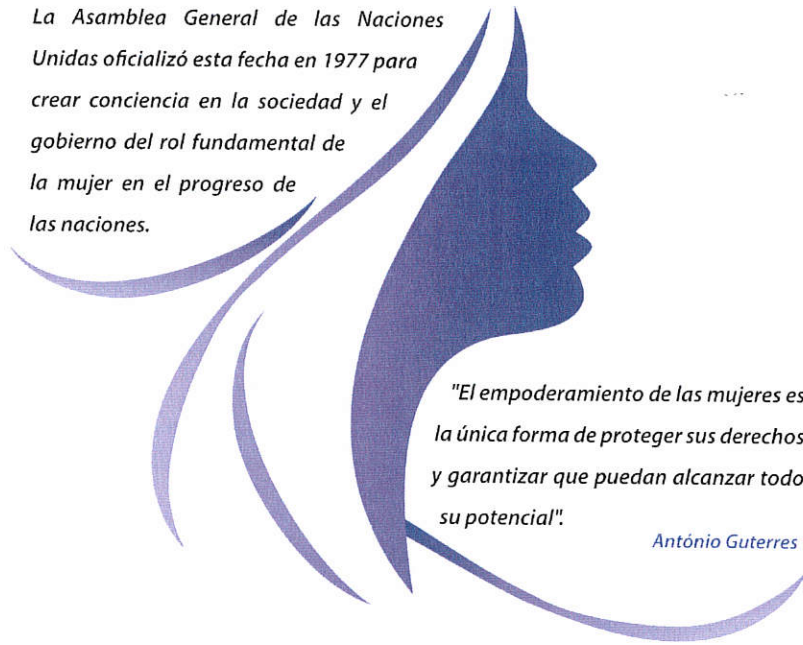


8 Marzo



FELIZ  
*Día Internacional  
de la Mujer*

*La Asamblea General de las Naciones Unidas oficializó esta fecha en 1977 para crear conciencia en la sociedad y el gobierno del rol fundamental de la mujer en el progreso de las naciones.*



*"El empoderamiento de las mujeres es la única forma de proteger sus derechos y garantizar que puedan alcanzar todo su potencial".*

*António Guterres*



PERÚ Ministerio de Relaciones Exteriores

Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género GIG