

# Resolución Secretaría General

Lima, 22 DIC. 2021

## VISTO:

El Memorándum (OPP) N.º OPP01872/2021, de 13 de diciembre de 2021, de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto;

## CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, establece el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local para garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, disponiendo en su artículo 4, como rol del Estado, entre otros, el de 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 la finalidad de erradicar todas las formas de discriminación; así como adoptar medidas de acción positiva de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre la mujer y el hombre; las que no se considerarán discriminatorias;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 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 Gobiernos Regionales, se 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, la cual fue creada en el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante Resolución Ministerial N.º 0566-2017/RE, de 16 de agosto de 2017;

Que, mediante Decreto Supremo N.º 008-2019-MIMP, se aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), cuyo artículo 3 dispone que se constituye en el instrumento de política multisectorial a través del cual el Estado en los ámbitos nacional, regional y local, promueve y garantiza la no discriminación contra las mujeres, estableciendo como objetivo prioritario 5 el reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres;

Que, la transversalización del enfoque de género es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad;



# Resolución Secretaría General

-2-

Que, mediante Decreto Supremo N.º 164-2021-PCM, se aprobó la Política General de Gobierno para el período 2021-2026, de aplicación inmediata por todas las entidades del Poder Ejecutivo, los gobiernos regionales y locales, que contiene un conjunto de diez (10) ejes, con sus respectivos lineamientos prioritarios y líneas de intervención interrelacionados con las Políticas de Estado, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y la Visión del Perú al 2050;

Que, para superar las mayores brechas identificadas en el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, así como en los servicios elementales, la Política General de Gobierno para el período 2021-2026, prevé como líneas de intervención 5.3.5 y 6.1.6, respectivamente, "Transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar los derechos de toda la población culturalmente" y "Transversalizar el enfoque intercultural, de género, intergeneracional y la perspectiva de discapacidad en la gestión pública para garantizar el ejercicio de los derechos de toda la población del país, en particular de las mujeres, la población culturalmente diversa, personas con discapacidad y personas adultas mayores; avanzando en equidad e igualdad";

Que, con la finalidad de coadyuvar a las acciones que el Ministerio de Relaciones Exteriores viene desarrollando para promover la igualdad de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios; y de su gestión institucional, resulta pertinente la aprobación de lineamientos que orienten la incorporación y transversalización del enfoque de género, garantizando la eficacia de sus intervenciones públicas y contribuyendo al cierre de las brechas entre mujeres y hombres;

Que, mediante Resolución Ministerial N.º 001-2021-RE, se delegó al titular de la Secretaría General del Ministerio de Relaciones Exteriores, en materia normativa, la facultad de aprobar directivas, planes, manuales, así como todo documento normativo que regule los actos de administración interna, elaboración de documentos de gestión, trámites internos, lineamientos;

Con los visados de la Oficina General de Recursos Humanos, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina General de Asuntos Legales del Ministerio de Relaciones Exteriores;

De conformidad con la Ley N.º 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y el Decreto Supremo N.º 135-2010-RE, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores;



08 29



# Resolución Secretaría General

-3-

## SE RESUELVE:

### Artículo 1.- Objeto

Aprobar la Directiva N° 007-2021 ORH/RE "Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

### Artículo 2.- Implementación

Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, implemente lo dispuesto en la Directiva aprobada en el artículo 1 de la presente resolución.

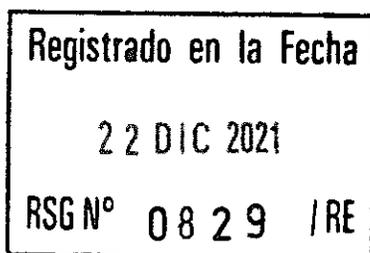
### Artículo 3.- Notificación

Encargar a la Oficina de Gestión Documental y Archivo, de la Oficina General de Apoyo a la Gestión Institucional, la notificación de la presente resolución a todas las unidades de organización del Ministerio de Relaciones Exteriores.

### Artículo 4.- Publicación

Encargar a la Oficina de Transparencia y Acceso a la Información Pública, de la Oficina General de Comunicación, la publicación de la presente resolución en la Plataforma Digital Única del Ministerio de Relaciones Exteriores ([www.gob.pe/rree](http://www.gob.pe/rree)), para su difusión y cumplimiento.

Regístrese y comuníquese.



  
María de Fátima Trigos Sakuma  
Embajadora  
Secretaria General (e)  
Ministerio de Relaciones Exteriores

 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	1 de 14

## LINEAMIENTOS PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

### 1. FINALIDAD

Establecer los lineamientos generales que deben observar las unidades de organización del Ministerio de Relaciones Exteriores (en adelante, el MRE) para contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres mediante la promoción y fortalecimiento de la transversalización del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios; conjuntamente con la gestión institucional.

### 2. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en la presente directiva son de aplicación para todas las unidades de organización del MRE, que incluye a la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú y sus Órganos del Servicio Exterior; así como para todo el personal, independientemente del régimen laboral o vínculo contractual bajo el cual presta servicios.

### 3. BASE LEGAL

#### Normas específicas

- Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP, que aprueba la "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo".
- 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 Gobiernos Regionales.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 002-2020-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género de la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.

#### Normas generales

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad
- Ley N° 30862, Ley que fortalece diversas normas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del Grupo Familiar
- Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 029-2018-PCM, Decreto Supremo que aprueba Reglamento que regula las Políticas Nacionales.
- Resolución Legislativa N° 26448, Aprueban Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



 <b>PERU</b> <b>Ministerio de Relaciones Exteriores</b>	<b>DIRECTIVA</b> <b>N° 007-2021-ORH/RE</b>	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	2 de 14

- k) Decreto Supremo N° 164-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la Política General del Gobierno para el período 2021-2026.

#### Normas institucionales

- Ley N° 29357, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Decreto Supremo N° 135-2010-RE, Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Resolución de Secretaría General N° 0979-2015-RE, que aprueba la Directiva N° 006-2015-OPP/RE "Disposiciones para la Formulación de Directivas".
- Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE, que dispone la creación del Grupo de Trabajo Sectorial para la Igualdad de Género en el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Resolución de Secretaria General N° 1676-2019-RE, que aprueba la Directiva N° 012-2019-ORH/RE "Lineamientos para el Uso del Lenguaje Inclusivo en las Comunicaciones".
- Resolución Ministerial N° 0110-2020-RE, que aprueba el Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2020-2022.
- Resolución Ministerial N° 0119-2020-RE, que modifica la conformación del Grupo para la Igualdad de Género, incorporando a la Dirección de Asuntos Culturales y la Dirección de Promoción Económica.
- Resolución Ministerial N° 0209-2020-RE, que aprueba la Directiva N.° 002-2020-ORH/RE "Prevención, atención de denuncias, investigación y sanción del hostigamiento sexual".

Las normas mencionadas en la base legal de la presente directiva incluyen sus disposiciones modificatorias, reglamentarias, complementarias y conexas.

#### 4. DISPOSICIONES GENERALES

##### 4.1 De los lineamientos de transversalización del enfoque de género

Los lineamientos de transversalización del enfoque de género tienen por objeto promover y garantizar la participación plena y efectiva, además de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los espacios de gestión de la institución; así como en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios del MRE.

##### 4.2 De los principios de igualdad de oportunidades

El Estado peruano impulsa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerando básicamente los siguientes principios:

- Reconocimiento de la equidad de género, desterrando prácticas, concepciones y lenguajes que justifiquen la superioridad de alguno de los sexos, así como todo tipo de discriminación y exclusión sexual y social.
- La prevalencia de los derechos humanos, en su concepción integral, resaltando los derechos de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida.
- El respeto a la realidad pluricultural, multilingüe y multiétnica, promoviendo la inclusión social, la interculturalidad, el diálogo e intercambio en condiciones de equidad, democracia y enriquecimiento mutuo.

 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	3 de 14

- d) El reconocimiento y respeto a los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas y personas adultas mayores, personas con discapacidad o grupos etarios más afectados por la discriminación.

### 4.3 Definiciones

4.3.1. **Acceso a los recursos:** Disposiciones legales e institucionales que se implementan para beneficiar a determinados grupos sociales como titulares de derechos de propiedad sobre los recursos socialmente productivos. En el caso de las mujeres, el acceso a los recursos se considera una acción estratégica para su empoderamiento, ya que favorece su posición económica para tomar decisiones en la familia y en la comunidad y para participar en el mercado y en el Estado como ciudadanas con derecho propio.

4.3.2. **Análisis de género:** Examen crítico de cómo los roles, actividades, responsabilidades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en su diversidad, en ciertas situaciones o contextos de manera diferenciada. Examina las relaciones asimétricas de poder entre mujeres y hombres y su acceso, uso y control de los recursos, tangibles, intangibles, bienes y servicios. Implica estudiar formas de organización.

4.3.3. **Bienes y servicios:** Productos intangibles que responden a las necesidades de las personas y que son entregadas por las entidades públicas, en cumplimiento de sus funciones (por ejemplo: atención médica, seguridad, limpieza pública, recojo de residuos sólidos, alumbrado público, etc.). Para la provisión de servicios se podría requerir de bienes para asegurar su adecuada entrega. Pueden clasificarse en dos (02) tipos: servicios prestacionales y servicios no prestacionales:

- **Servicios prestacionales:** son aquellos que se derivan de la función prestacional del Estado y que implican una provisión del gobierno hacia las personas, tales como prestaciones de salud, educación, comunicación, limpieza pública, habilitación de carreteras o aeropuertos, fomento productivo, supervisiones o fiscalizaciones de las entidades reguladoras, seguridad y defensa nacional; así como los servicios públicos básicos (agua, alcantarillado, luz), entre otros.
- **Servicios no prestacionales:** son aquellos que implican el otorgamiento de derechos como consecuencia de la función reguladora, inspectora o sancionadora del Estado. Se encuentran incluidos, en este grupo, los procedimientos administrativos o trámites, los servicios prestados en exclusividad y los servicios no exclusivos

4.3.4. **Brechas de género:** Son las diferencias basadas en género que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que



 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	4 de 14

obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres en su diversidad.

4.3.5. **Cultura organizacional:** Forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

4.3.6. **Desigualdad de género:** Hace referencia a las distancias y/o asimetrías sociales basados en el género que originan, principalmente a las mujeres, un limitado acceso a los ingresos, cargos de toma de decisión, empleo remunerado en igualdad con los hombres, entre otros aspectos, y que sean tratadas de forma discriminatoria. La desigualdad de género se relaciona con factores económicos, sociales, políticos y culturales cuya evidencia y magnitud puede captarse a través de las brechas de género.

4.3.7. **Discriminación contra la mujer basada en el género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



4.3.8. **Discriminación estructural contra las mujeres:** Problema público abordado en la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG). El modelo de discriminación estructural contra las mujeres parte del reconocimiento de la existencia y operación de un sistema de género vigente en la sociedad peruana, que estructura la vida y el accionar de mujeres y hombres; tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios reforzando la asignación desigual de roles.



4.3.9. **Discriminación racial:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.



4.3.10. **División sexual del trabajo:** Construcción cultural que determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas. La división establece relaciones jerárquicas de poder, donde la mayoría de las mujeres quedan recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino, se traslada al ámbito público y el mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados. La obligatoriedad social del trabajo doméstico por parte de las mujeres explica en gran medida su ausencia en la política y en la toma de decisiones en general.



 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	5 de 14

- 4.3.11. **Estereotipos de género:** Ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino.
- 4.3.12. **Enfoque de género:** Forma de analizar la realidad identificando los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos.

El enfoque de género es una herramienta de análisis para las políticas públicas, pues al observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres; y, explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

- 4.3.13. **Expresión de género:** Manifestación externa del género de una persona, a través de su aspecto físico, la cual puede incluir el modo de vestir, el peinado o la utilización de artículos cosméticos, o a través de manierismos, de la forma de hablar, de patrones de comportamiento personal, de comportamiento o interacción social, de nombres o referencias personales, entre otros. La expresión de género de una persona puede o no corresponder con su identidad de género auto percibida.

- 4.3.14. **Género:** Alude a las diferencias construidas socialmente entre hombres y mujeres y que están basadas en sus diferencias biológicas. Todas las sociedades asignan a las personas distintas responsabilidades, roles y espacio de realización personal y social de acuerdo a su sexo biológico, determinando la construcción de lo que denomina roles tradicionales de género. Estas diferencias han determinado que mujeres y hombres no tengan las mismas oportunidades y ventajas, estableciéndose un conjunto de desigualdades sociales y económicas, así como brechas para su igual desarrollo, que pueden ser observadas perfectamente al analizar la realidad.

- 4.3.15. **Identidad de género:** Vivencia interna e individual del género, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	6 de 14

4.3.16. **Igualdad de género:** Supone modificar las circunstancias que han impedido a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos y el acceso a las oportunidades, así como eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana, debidas a las desigualdades producto de la discriminación histórica que han padecido y a las relaciones de poder vigentes en la sociedad que reproducen y perpetúan dicha discriminación.

Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados.

4.3.17. **Impacto diferenciado por sexo:** Resulta de las actividades, normas o políticas que tienen un efecto diferenciado sobre la vida de las personas en su diversidad dependiendo de su particular situación e identidad. Se puede visibilizar a partir de la evaluación con enfoque de género e interseccional.

4.3.18. **Indicadores de género:** Muestran señales de cambio acerca de las relaciones de género y de poder; y, proporcionan las evidencias de los cambios en la posición de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Así, este tipo de indicadores expresa: (i) cambios en la distribución del poder entre hombres y mujeres a lo largo de su ciclo de vida; (ii) cambios en la situación de grupos y personas pertenecientes a un sexo en comparación con el otro respecto de variables como educación, trabajo, ingreso, salud, vivienda, entre otros.

4.3.19. **Mecanismos de acción afirmativa:** Medidas especiales de carácter temporal para revertir la subrepresentación de grupos y promover su participación en los procesos de elección a cargos de representación. Responden a situaciones de desigualdad comprobada y su objetivo es garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a cargos y espacios de representación.

4.3.20. **Mujeres y hombres en su diversidad:** Grupo de niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes, mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras. En similar sentido, debe entenderse el término hombres en su diversidad.

4.3.21. **Necesidades diferenciadas por género:** Elementos necesarios para determinados grupos en su diversidad con la finalidad de que puedan ejercer sus derechos fundamentales con igualdad efectiva, considerando que no se encuentran en igual posición debido a la discriminación estructural de género.



 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	DIRECTIVA N° 007-2021-ORH/RE	Órgano Responsable:	Página
		Oficina General de Recursos Humanos	7 de 14

- 4.3.22. **Orientación sexual:** Capacidad de cada persona de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas. Concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren a través de las diferentes culturas. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género.
- 4.3.23. **Paridad de género:** Participación equilibrada de hombres y mujeres en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales), constituye una condición destacada para la igualdad entre los sexos.
- 4.3.24. **Políticas nacionales:** Constituyen decisiones de política a través de las cuales se prioriza un conjunto de objetivos y acciones para resolver un determinado problema público de alcance nacional y sectorial o multisectorial en un periodo de tiempo.
- 4.3.25. **Roles de género:** Conjunto de expectativas que la sociedad ha atribuido tradicionalmente a mujeres y hombres, y que son jerarquizados y valorizados de manera diferenciada.
- 4.3.26. **Situación de discapacidad:** La discapacidad deriva de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras del entorno, entendidas como aquellas estructuras y condicionamientos sociales, que colocan a una persona en una situación de discapacidad, lo cual evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.
- 4.3.27. **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluar las consecuencias que tiene para mujeres y hombres cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y en todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean elementos integrantes de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.
- 4.3.28. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia.



 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	8 de 14

#### 4.4 Del lenguaje inclusivo

Es obligatorio el uso del lenguaje inclusivo en toda forma de comunicación de la entidad, de acuerdo a las pautas previstas en la Directiva N° 012-2019 ORH/RE "Lineamientos para el Uso del Lenguajes Inclusivo en las Comunicaciones", aprobada mediante Resolución de Secretaría General N° 1676-2019-RE. Se deben visibilizar las diferencias de la población objetivo, y la necesidad de desarrollar medidas estratégicas que respondan a las necesidades de mujeres y hombres en su diversidad.

#### 4.5 De la participación de los/las servidores/as civiles y la sociedad civil

Se promueve la participación de los/las servidores/as civiles del MRE y la sociedad civil como aliados e interlocutores para la implementación y el fortalecimiento de la institucionalización de la transversalización del enfoque de género en la gestión de la entidad.

#### 4.6 De la difusión

La Oficina General de Recursos Humanos (en adelante, la ORH), difunde entre el personal de la Cancillería, Oficinas Desconcentradas y Órganos del Servicio Exterior, mensajes alusivos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; así como, los conocimientos (lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc.) sobre el proceso de transversalización del enfoque de género implementado en la entidad.



#### 4.7 De la gradualidad de la implementación

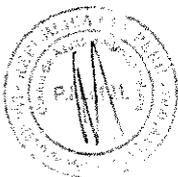
Los órganos del MRE ejecutan de manera gradual y progresiva las medidas necesarias para contar con los recursos humanos fortalecidos, con capacidades y competencias necesarias para incorporar el enfoque de género en cada uno de los presentes Lineamientos; así como llevar a cabo los arreglos institucionales necesarios (data desagregada por sexo, indicadores de género, entre otros) para la transversalización del enfoque de género, que permita caracterizar y cuantificar a la población que recibe servicios y, dar cuenta de sus avances también de manera diferenciada en mujeres y hombres en su diversidad.



### 5. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

#### 5.1 De la implementación

Todas las unidades de organización del MRE, en los documentos de gestión institucional, técnicos y normativos que formulen o actualicen, así como en los grupos de trabajo que proponen, consideran los lineamientos para la transversalización del enfoque de género, materializando así su efectiva implementación. La responsabilidad de promover y supervisar la implementación de los presentes Lineamientos recae en la ORH, en coordinación con el Grupo de Trabajo Sectorial para la Igualdad de Género (GIG) en el Ministerio de Relaciones Exteriores (MRE).



 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	9 de 14

## 5.2 Del seguimiento

La ORH, en coordinación con el GIG, efectúa el seguimiento sobre el logro de las metas que con ocasión de la transversalización del enfoque de género en la entidad se establezcan; asimismo, identifica las fortalezas y debilidades que permitan alinear acciones para la mejora de la calidad de vida y cierre de brechas entre mujeres y hombres en el MRE.

## 5.3 De los reportes de la implementación

Los reportes de la implementación de los Lineamientos de la transversalización del enfoque de género son elaborados por la ORH y enviados a la Secretaría General, en el mes de noviembre de cada año, a fin de que la OPP la remita posteriormente, en su calidad de Secretaría Técnica del GIG, al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP).

## 6. RESPONSABILIDAD

Son responsables del cumplimiento de la presente directiva, todos los órganos de la Cancillería, sus Órganos Desconcentrados en el Perú y los Órganos del Servicio Exterior.



 <b>PERÚ</b> <b>Ministerio</b> <b>de Relaciones Exteriores</b>	<b>DIRECTIVA</b> <b>N° 007-2021-ORH/RE</b>	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	10 de 14

## ANEXO

### LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION DEL ENFOQUE DE GENERO

#### LINEAMIENTO 1: Incorporación del Enfoque de Género en el Planeamiento Estratégico

- 1.1. Contar, en la materia competente del sector Relaciones Exteriores, con la información estadística oficial desagregada por sexo, edad, auto identificación étnico racial, área geográfica, discapacidad, condición socioeconómica, lengua indígena u originaria y otras variables, que permita efectuar un análisis entre estas.
- 1.2. Desarrollar procesos de planificación, según corresponda al sector, con la participación de la sociedad civil integrada por mujeres y hombres en su diversidad que permita recoger e integrar sus conocimientos, necesidades, intereses, y expectativas en el abordaje del problema identificado y la construcción de las propuestas de solución, teniendo en cuenta contextos diversos y aspectos territoriales y estratégicos.
- 1.3. Incorporar en los planes estratégicos, así como en todo instrumento de gestión, objetivos, metas, indicadores y acciones estratégicas, orientados al cierre de las brechas y/o desigualdades entre mujeres y hombres en su diversidad, según corresponda a la realidad respecto a la cual se está desarrollando el proceso de planificación.
- 1.4. Articular los planes estratégicos institucionales a la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG) y al Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género (PEMING), en cuanto corresponda.
- 1.5. Implementar políticas y orientaciones técnico-normativas en el marco de la aplicación del artículo 6 de la Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que establece los lineamientos para la adopción de políticas, planes y programa a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

#### LINEAMIENTO 2: Incorporación del Enfoque de Género en la Programación Multianual y Gestión de Inversiones

- 2.1 Incorporar el enfoque de género en la producción de diagnósticos e identificación de problemas o condiciones de interés que sustenten las políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y otras intervenciones del sector Relaciones Exteriores. Para ello, se debe:
  - Consignar la variable sexo e identificar los diferentes roles que realizan las mujeres y los hombres en la sociedad, así como en las actividades económico productivas, evidenciando las asimetrías, desigualdades y brechas de género que se observen en el acceso a recursos, servicios, ejercicio de derechos y relaciones sociales, estableciendo sus causas y el impacto en la vida y las oportunidades de mujeres y hombres, de manera tal que se puedan determinar posibles cursos de acción que serán abordados por la política pública del sector.
  - Realizar análisis de la capacidad institucional para la transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión, que incluya elementos cualitativos y cuantitativos relativos a la estructura, normatividad, políticas, cultura y gestión institucional.

 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	11 de 14

- Identificar brechas de género que puedan ser reducidas o eliminadas con la implementación de políticas, estrategias, planes, programas y proyectos del sector, en el marco de sus competencias y funciones.

2.2 Se puede evaluar la aprobación de criterios de priorización relacionados a la desigualdad de género siguiendo las disposiciones técnicas establecidas por la Dirección General de Programación Multianual de Inversiones del Ministerio de Economía y Finanzas, para dicha aprobación.

### **LINEAMIENTO 3: Incorporación del Enfoque de Género en la provisión de bienes y servicios**

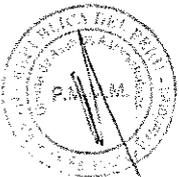
- 3.1. Identificar las dificultades y/o barreras que las mujeres y hombres en su diversidad atraviesan para acceder a un bien o servicio que provee el MRE, analizando las causas de las limitaciones, y discriminaciones interseccionadas que les puedan afectar, promoviendo la participación de la sociedad civil.
- 3.2. Desarrollar un mapeo de bienes o servicios públicos que el MRE entrega a la ciudadanía de acuerdo a la cadena de valor público, analizando las causas de las restricciones o discriminación que puedan sufrir hombres o mujeres en su diversidad en la provisión del servicio o bien, promoviendo la participación de la sociedad civil.
- 3.3. Diseñar e implementar protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad, optimizando procesos para garantizar la pertinencia, calidad y la adecuada prestación de los servicios.
- 3.4. Asegurar la accesibilidad al servicio, garantizando el acceso oportuno, eficaz y culturalmente pertinente a los servicios públicos, tomando en cuenta el área geográfica, pertenencia étnico racial, lengua indígena u originaria, discapacidad, y condiciones socioeconómicas de las mujeres y hombres beneficiarios, sin ningún tipo de discriminación.
- 3.5. Implementar, elaborar y/o adecuar los registros administrativos del MRE con información desagregada por sexo y otras variables como de edad, autoidentificación étnica, lengua, condición de discapacidad, condición económica, orientación sexual, identidad de género, entre otras variables que se estimen pertinentes, para mejorar la data estadística de manera diferenciada que permita brindar servicios de acuerdo a las necesidades diferenciadas de las personas.
- 3.6. Fortalecer las capacidades y competencias en materia de enfoque de género de las y los servidores públicos responsables de la provisión de servicios públicos – en las unidades de organización competentes - a fin, de brindar una atención eficiente, oportuna y sin discriminación, y con pertinencia cultural.
- 3.7. Evaluar el acceso a los servicios públicos y su impacto en la reducción de las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, considerando en el proceso igual participación de mujeres y hombres que permita medir el grado de satisfacción generado por el servicio brindado.
- 3.8. Desarrollar, sobre la base de los resultados de los diagnósticos o encuestas de estereotipos de género, estrategias comunicacionales con enfoque de género, derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad que promuevan el cambio de patrones socioculturales, prácticas y conductas que generan discriminación y sexismo; que permita dar a conocer a mujeres y hombres en su diversidad, los servicios que brinda el MRE.



 <b>PERU</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> N° 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	12 de 14

#### LINEAMIENTO 4: Incorporación del Enfoque de Género en la organización institucional

- 4.1. Analizar la capacidad institucional del MRE, identificando la existencia de estereotipos de género, discriminaciones, desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, así como las condiciones favorables y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna (normatividad, políticas, estructura, instrumentos de gestión, recursos humanos, presupuestos, comunicación interna y externa y la gestión externa (programas y/o proyectos).
- 4.2. Aprobar, implementar y difundir dispositivos legales, documentos normativos y orientadores para la igualdad de género en concordancia con la legislación internacional y nacional favorable a la igualdad de género, la no discriminación, contra la violencia de género.
- 4.3. Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos en enfoque de género de las servidoras y servidores públicos del MRE en el marco de la gestión pública, a través de la incorporación en el Plan de Desarrollo de la Personas de acciones de capacitación vinculadas a competencias en gestión pública con enfoque de género y a transversalización del enfoque de género en las políticas y la gestión del sector.
- 4.4. Adoptar progresivamente medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, e implementar sistemas de cuidado institucionales diferenciados y amigables, orientados a superar los estereotipos de género y los roles socialmente asignados a hombres y mujeres en su diversidad; en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como en cumplimiento de los instrumentos normativos y/o herramientas aprobadas por los entes rectores.
- 4.5. Adoptar progresivamente medidas que garanticen la participación igualitaria sin ningún tipo de discriminación de mujeres y hombres en su diversidad en los distintos cargos directivos, cargos de confianza y en órganos colegiados; en el marco de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, así como en cumplimiento de los instrumentos normativos y/o herramientas aprobados por los entes rectores que disponen acciones afirmativas y/o positivas para acelerar la igualdad corrigiendo disparidades existentes.
- 4.6. Adoptar medidas que contribuyan a garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad, en el acceso al empleo, formación y capacitación, en igualdad de ingresos económicos, sin discriminación.
- 4.7. Fomentar un clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias a partir del reconocimiento de la diversidad de sus integrantes, evitando prácticas estereotipadas, racistas, violentas, sexistas, homofóbicas, transfobias y/o diversas formas de discriminación y violencia.
- 4.8. Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias basadas en las diferencias de mujeres y hombres en su diversidad que se manifiestan en las relaciones interpersonales, entre ellas, el hostigamiento sexual laboral.
- 4.9. Adecuar los formatos de convocatoria, selección, contratación y promoción del personal evitando todo aspecto que implique discriminación, por objeto o por resultado, hacia mujeres u hombres en su diversidad.
- 4.10. Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.



 <b>PERU</b> <b>Ministerio de Relaciones Exteriores</b>	<b>DIRECTIVA</b> <b>N° 007-2021-ORH/RE</b>	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	13 de 14

### **LINEAMIENTO 5: Incorporación del Enfoque de Género en el Presupuesto Público**

- 5.1. El MRE puede considerar en el proceso de Programación Multianual Presupuestaria y para la priorización de sus gastos la identificación de brechas y desigualdades de género como un criterio para determinar la asignación de los recursos, en concordancia con lo dispuesto en la normativa vigente emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas para las fases de Programación Multianual Presupuestaria, Formulación Presupuestaria y Ejecución Presupuestaria.
- 5.2. Durante las fases de Programación Multianual Presupuestaria, Formulación Presupuestaria y Ejecución Presupuestaria el MRE puede priorizar la creación de finalidades en la estructura funcional programática de las Categorías de Acciones Centrales y Asignaciones Presupuestarias que No Resultan en Productos, orientadas a la disminución de las desigualdades o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, debiendo seguir los procedimientos establecidos en la normativa para la habilitación de su uso en las estructuras funcionales programáticas correspondientes, a fin de garantizar la eficiencia del gasto de las entidades.
- 5.3. Para el caso de la Categoría de Programas Presupuestales, la creación de finalidades específicamente para la incorporación del enfoque de género, se adecuará a las disposiciones que emita la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas en la Directiva, u otra norma, para el diseño de los programas presupuestales en el marco del presupuesto por resultados.
- 5.4. Incorporar indicadores de desempeño contruidos en el planeamiento estratégico e institucional, que resulten pertinentes, relacionados con las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad priorizadas a nivel sectorial o regional, a fin de dar cuenta de los resultados en su reducción.
- 5.5. Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en su diversidad en las fases de preparación, concertación, coordinación y formalización del presupuesto participativo que permita recoger sus necesidades e intereses.



### **LINEAMIENTO 6: Incorporación del Enfoque de Género en el seguimiento y evaluación**

- 6.1. Definir indicadores y metas con enfoque de género que permitan monitorear las brechas priorizadas.
- 6.2. Si se constituyera en pliego rector de un programa presupuestal, cuando comprende productos relacionados con desigualdades o brechas de género, tomar en cuenta esta consideración para la creación o modificación de indicadores y metas; en el marco de lo dispuesto en la normativa vigente emitida por el Ministerio de Economía y Finanzas para el diseño de programas presupuestales y de la programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria y de otras normas en materia presupuestal que resulten pertinentes.
- 6.3. Garantizar que funcionarias y funcionarios participen y supervisen la incorporación del enfoque de género en los procesos de evaluación y seguimiento.
- 6.4. Efectuar el seguimiento al logro de las metas mediante los indicadores seleccionados, así como identificar fortalezas y debilidades que permitan alinear acciones para la mejora de la calidad de vida y cierre de brechas entre mujeres y hombres en su diversidad.
- 6.5. Sistematizar los aprendizajes institucionales y las buenas prácticas y/o experiencias motivadoras que contribuyen a la disminución de la discriminación estructural hacia las mujeres, a partir de las lecciones que aporten los sistemas



 <b>PERÚ</b> Ministerio de Relaciones Exteriores	<b>DIRECTIVA</b> Nº 007-2021-ORH/RE	<b>Órgano Responsable:</b>	<b>Página</b>
		Oficina General de Recursos Humanos	14 de 14

de seguimiento y evaluación, visibilizando los datos diferenciados por sexo, así como análisis cualitativo y cuantitativo de las acciones desarrolladas sobre las afectaciones y beneficios a mujeres y hombres en su diversidad.

- 6.6. Obtener evidencia a través de informes de evaluación de impacto de los resultados obtenidos en las intervenciones dirigidas al cierre de brechas entre mujeres y hombres en su diversidad.
- 6.7. Reportar al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) en el mes de noviembre de cada año, los avances de los resultados obtenidos por la entidad en la reducción de las desigualdades y brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, acción a cargo de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, en su calidad de Secretaría Técnica del GIG.
- 6.8. Difundir el conocimiento (lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc.) sobre el proceso de transversalización del enfoque de género implementado en la entidad.
- 6.9. Promover que la sociedad civil participe en las audiencias públicas de rendición de cuentas y ejerza su derecho a la vigilancia de las políticas de igualdad de género.

