

**ACADEMIA DIPLOMÁTICA DEL PERÚ JAVIER PÉREZ DE CUÉLLAR**



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIPLOMACIA Y  
RELACIONES INTERNACIONALES**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
DIPLOMACIA Y RELACIONES INTERNACIONALES**

**TEMA DE TESIS:**

**Política Exterior Feminista Sueca: Análisis de su surgimiento y  
propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones  
Exteriores del Perú en materia de igualdad de género**

**PRESENTADO POR:**

Andrea Geraldine Quispe Ojeda

**ASESORAS**

**Asesora temática:** Ministra SDR Romy Sonia Tincopa Grados

**Asesora metodológica:** Dra. Milagros Aurora Revilla Izquierdo

**Lima, 9 de noviembre de 2020**

## **Resumen**

Los avances por la búsqueda de la igualdad de género en la esfera internacional se han manifestado a través del surgimiento de Políticas Exteriores Feministas. Entre estas, la Política Exterior Feminista Sueca destaca por ser la primera en su tipo y la más comprensiva hasta el momento, ya que plantea una serie de objetivos y acciones estratégicas para promover el empoderamiento femenino y mejoramiento de la situación de las mujeres en el plano internacional.

Mediante la presente investigación, se desarrollan, en primer lugar, algunas precisiones conceptuales sobre el Feminismo, a modo de enmarcar a las Políticas Exteriores Feministas. Seguido de ello, se realiza el estudio de la Política Exterior Feminista Sueca. Finalmente, se realiza un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el Servicio Diplomático de la República del Perú, con el fin de plantear una propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en materia de igualdad de Género.

*Palabras clave:* política exterior feminista, política exterior feminista sueca, política exterior peruana, diplomáticas peruanas, igualdad de género.

## **Abstract**

Progress in the pursuit of gender equality in the international sphere has been manifested through the emergence of Feminist Foreign Policies. Among these, the Swedish Feminist Foreign Policy stands out for being the first of its kind and the most comprehensive so far, as it poses a number of objectives and strategic actions to promote women's empowerment and improve the situation of women internationally.

Through this research, first, some important concepts related to Feminism are discussed, to frame feminist foreign policies. Following this, the study of the Swedish Feminist Foreign Policy is carried out. Finally, a diagnosis is made about the situation of the women in the Diplomatic Service of the Republic of Peru, in order to propose a strategy to strengthen gender equality in the Ministry of Foreign Affairs of Peru.

*Keywords:* feminist foreign policy, Swedish feminist foreign policy, Peruvian foreign policy, women in peruvian diplomacy, gender equality.

## Índice

Resumen .....	1
Abstract .....	2
Índice.....	3
Índice de Figuras y Tablas.....	5
Introducción .....	7
Capítulo 1: Alcances sobre la Política Exterior Feminista .....	9
1. Feminismo.....	9
1.1. Antecedentes Históricos .....	9
1.2. Primera Ola del Feminismo.....	10
1.3. Segunda Ola del Feminismo.....	11
1.1.1. Feminismo Radical .....	12
1.1.2. Feminismo Socialista.....	12
1.1.3. Feminismo Liberal .....	13
1.4. Tercera Ola del Feminismo.....	13
1.5. Feminismo Peruano.....	14
1.1.4. Etapa germinal: las Veladas Literarias .....	14
1.1.5. Búsqueda de igualdad jurídica (1911-1979) .....	15
1.1.6. Búsqueda de la igualdad material (1970 hasta la actualidad) .....	16
1.6. Definición de feminismo .....	18
1.7. Breve Marco Conceptual.....	19
1.1.7. Género .....	19
1.1.8. Igualdad de género .....	21
1.1.9. Enfoque de Género .....	21
1.1.10. Transversalización del Enfoque de Género .....	21
1.1.11. Interseccionalidad .....	22
2. Feminismo como teoría de las Relaciones Internacionales .....	22

1.8. Feminismo Empirista .....	23
1.9. Feminismo Analítico.....	24
3. Política Exterior .....	24
1.10. Concepto de Política Exterior.....	24
1.11. Política Exterior Feminista .....	25
4. Normativa internacional relevante .....	25
Capítulo 2: Política Exterior Feminista Sueca .....	28
1. Fundamentos de la Política Exterior Feminista Sueca.....	29
1.1. Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, y las resoluciones posteriores relacionadas.....	29
1.2. Planes de Acción de la Agenda Internacional sobre la mujer, la paz y la seguridad (Agenda MPS) .....	31
1.3. La “Genderización” del Estado Sueco.....	32
2. Objetivos de la Política Exterior Feminista Sueca.....	32
1.4. Pleno disfrute de los derechos humanos .....	33
3. Pilares de la Política Exterior Feminista Sueca: “Las tres Rs” <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
4. Métodos de trabajo para la implementación de la Política Exterior Feminista Sueca .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Capítulo 3: Propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en materia de igualdad de género .....	37
1. Marco Institucional de la igualdad de género en el Perú.....	37
1.1. A nivel nacional.....	37
1.1.1. Marco Normativo General.....	37
1.1.1.1 Marco específico a la igualdad de género.....	40
1.2. A Nivel del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú .....	46
1.1.2. Desarrollo del enfoque de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú .....	46
2. Situación de las mujeres en la diplomacia peruana .....	47

2.1. Hitos de la participación femenina el Servicio Diplomático de la República.....	47
2.2. Mujeres en la diplomacia peruana .....	49
2.2.1. Acceso a la Academia Diplomática del Perú .....	49
2.2.2. Participación femenina el Servicio Diplomático de la República en la actualidad .....	53
2.2.3. Breve análisis sobre el posicionamiento de diplomáticas peruanas en puestos clave en el exterior .....	55
3. Propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en temas de igualdad de género .....	69
3.1. Eje 1: Incrementar la inclusión .....	69
3.2. Eje 2: Modificar estructuras y comportamientos sexistas .....	69
3.3. Eje 3: Combatir situaciones de violencia en la institución.....	70
3.4. Eje 4: Generar conciencia sobre temas cotidianos.....	70
Conclusiones .....	71
Bibliografía.....	72

### Índice de Figuras y Tablas

Figura 1 .....	28
Figura 2 .....	44
Figura 3 .....	49
Figura 4 .....	51
Figura 5 .....	53
Tabla 1 .....	37
Tabla 2 .....	42
Tabla 3 .....	45
Tabla 4 .....	46
Tabla 5 .....	50
Tabla 6 .....	52
Tabla 7 .....	55

Tabla 8 .....	57
Tabla 9 .....	58
Tabla 10.....	59
Tabla 11.....	60
Tabla 12.....	61
Tabla 13.....	62
Tabla 14.....	63
Tabla 15.....	64
Tabla 16.....	65
Tabla 17.....	66
Tabla 18.....	67
Tabla 19.....	68

## Introducción

Durante la celebración del sexagésimo cuarto aniversario de la Academia Diplomática del Perú se rindió homenaje a la Embajadora Carmela Aguilar Ayanz, quien fue la primera mujer en incorporarse al Servicio Diplomático de la República y a su vez, la primera mujer en llegar a la categoría de Embajadora. Durante el mencionado evento, también se realizó un conversatorio en el que diplomáticas de todas las edades compartieron sus experiencias y los retos que el Servicio Diplomático Peruano aún enfrenta para garantizar la igualdad entre diplomáticos y diplomáticas. Esta charla despertó en mi un gran interés por la situación de las mujeres en el Servicio Diplomático, lo cual me llevó a decidir dedicar mi tesis a un tema relacionado a la igualdad de género y al empoderamiento femenino.

Realizando una exploración de posibles temas a desarrollar es que encuentro que diversos países en el mundo han optado por orientar sus políticas exteriores al enfoque de igualdad de género de manera explícita, dándose así el surgimiento de las Políticas Exteriores Feministas (PEF). En este contexto, la Política Exterior Feminista Sueca (PEFS) se muestra como el paradigma principal, por ser la primera de estas políticas exteriores y una de las que cuenta con un desarrollo más exhaustivo. Basándome en ello es que, través de la presente investigación, se busca analizar el surgimiento de la Política Exterior Feminista Sueca y los aspectos de esta que podrían ser aplicados por el Perú, con miras a proponer una Política Exterior Peruana orientada a la igualdad de género.

El presente trabajo de investigación ha empleado una metodología deductiva, analítica y de síntesis para estudiar la Política Exterior Feminista Sueca y analizar los elementos de esta que podrían ser aplicados por el Perú. Además, se ha empleado el método cuantitativo para analizar, de manera muy sucinta, algunas cifras que reflejan la situación actual de las mujeres que conforman el Servicio Diplomático de la República del Perú. En tal sentido, la presente tesis se ha estructurado en tres capítulos.

En el primero, denominado “Alcances sobre la Política exterior Feminista”, se explica el desarrollo histórico del movimiento feminista a nivel internacional y en el Perú; se provee de un breve marco conceptual con términos relevantes a la igualdad de género y se hace una revisión de la propuesta del paradigma feminista en la Teoría de las Relaciones Internacionales. Finalmente, se recoge el marco normativo internacional vigente en temas de igualdad de género.



El segundo capítulo, denominado “Política Exterior Feminista Sueca”, toma como paradigma de Política Exterior Feminista al modelo aplicado por Suecia. En ese sentido, se analiza la Política Exterior Feminista Sueca a partir del estudio de sus antecedentes; los factores que llevan a su creación; sus objetivos; sus pilares y los métodos de trabajo que emplea.

Finalmente, teniendo en consideración lo tratado en los dos capítulos anteriores, se desarrolla un tercer capítulo, denominado “Propuesta para orientar la Política Exterior Peruana a la Igualdad de Género”, el cual inicia analizando el Marco Institucional de la igualdad de género en el Perú a nivel nacional y a nivel institucional en el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú; luego, mediante la revisión de algunas cifras recogidas, se analiza la situación de las mujeres en la diplomacia peruana. Finalmente, se termina con una propuesta para orientar la Política Exterior Peruana a la Igualdad de Género considerando cuatro ejes: incrementar la inclusión; cambiar estructuras y comportamientos sexistas mediante la transversalización del Enfoque de Género; combatir situaciones de violencia en la institución; y, finalmente, tomando acciones para generar conciencia sobre la influencia de los roles de género en situaciones cotidianas.

## Capítulo 1: Alcances sobre la Política Exterior Feminista

### 1. Feminismo

Para llevar a cabo el estudio de la Política Exterior Feminista Sueca (PEFS) y esbozar una propuesta de Política Exterior Feminista Peruana (PEFP), resulta necesario hacer un estudio del desarrollo del feminismo a fin de entender la lógica que fundamenta a esta corriente de pensamiento. En ese sentido, en este primer subcapítulo, se desarrollarán los principales antecedentes históricos del feminismo; los tres periodos de desarrollo del movimiento feminista (las llamadas “olas del feminismo”) y, finalmente, se desarrollarán algunos alcances sobre el concepto de feminismo.

#### 1.1. Antecedentes Históricos

Los orígenes del movimiento en favor de las mujeres, en el mundo occidental, se remontan a la Revolución Francesa en 1789 (Osborne, 2001, p. 7). Durante el periodo revolucionario, las mujeres jugaron un rol activo llegando a organizarse en favor de la revolución. Prueba de ello es la Sociedad de Ciudadanas Republicanas Revolucionarias (*Société des Citoyennes Républicaines Révolutionnaires*), la cual fue la organización revolucionaria liderada por mujeres más famosa durante la Revolución Francesa (Levy et al., 1979), durante su etapa de actividad abogó por el derecho de las mujeres al voto y a ocupar cargos civiles y militares en la nueva República (Osborne, 2001).

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos organizados de las mujeres y de la participación de las mismas en la Revolución, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 negó explícitamente la igualdad entre hombres y mujeres (Osborne, 2001). En respuesta a tal exclusión, Olympe de Gouges (escritora, dramaturga, panfletista y filósofa política (Diamond, 1994)) publicó la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791<sup>1</sup>, la cual alega en favor de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Mousset, 2015). En 1793, durante el terror Jacobino, de Gouges es guillotizada y todas las sociedades y colectivos de mujeres son declarados ilegales, dando fin a la participación femenina organizada en la Revolución Francesa (Diamond, 1994). A pesar de ello, las demandas de estas mujeres por la reivindicación de sus derechos sientan las bases de lo que, más adelante, sería el feminismo.

---

<sup>1</sup> Un año después, en 1792, Mary Wollstonecraft publica “Vindicación de los derechos de la mujer” que es considerado como uno de los textos fundamentales para la creación del feminismo moderno (Osborne, 2001, p. 11)

## 1.2. Primera Ola del Feminismo

Desde mediados del siglo XIX hasta las primeras décadas del siglo XX, la lucha por alcanzar el voto femenino fue el tema de agenda principal para los movimientos de mujeres. Este periodo de lucha por alcanzar el reconocimiento de los derechos civiles y políticos de las mujeres se conoce como la primera ola del feminismo.

Los Estados Unidos (EE.UU.) y el Reino Unido fueron los países donde el movimiento sufragista tuvo mayor alcance y repercusión. Se reconoce a la convención de Seneca Falls, en 1848, como el primer congreso organizado para reclamar por los derechos de las mujeres (Gamba, 2008). En dicha ocasión, en Nueva York, 200 mujeres se reunieron para discutir sobre la condición social, civil y religiosa de las mujeres y sus derechos. Al finalizar la convención, se aprobó una lista de 12 resoluciones que pedían igualdad de derechos específicos, incluyendo, el derecho a votar (Grady, 2018). Cabe mencionar que, si bien en sus inicios los movimientos norteamericanos de mujeres en favor del voto fueron antiesclavistas<sup>2</sup>, con el establecimiento del voto para los hombres afroamericanos, al final de la Guerra Civil norteamericana en 1870<sup>3</sup>, el movimiento sufragista toma un impulso mayor y pasa a centrarse en la lucha por el voto de las mujeres blancas, basando su defensa del derecho al sufragio, muchas veces, en argumentos racistas (Gamba, 2008; Grady, 2018). A pesar de ello, el aporte de esta primera ola es innegable, en tanto luchó no solamente por el sufragio femenino blanco, sino que también por la igualdad de oportunidades para la educación y el empleo, y por el derecho a la propiedad. Cabe mencionar que, en 1920, a través de la enmienda 19 de la Constitución estadounidense, se reconoció el derecho al voto sin discriminación de sexo (Champagne y Drexler, 2019).

En Gran Bretaña las peticiones de las sufragistas provocan desde el s. XIX algunos debates parlamentarios, aunque ninguno logra establecer el sufragio femenino para las elecciones nacionales. (Arce Juan, 2007). Cabe mencionar que, si bien algunas mujeres con propiedades podían votar en las elecciones parlamentarias, la Ley de reforma de 1832 dio fin a dicha situación al especificar que el voto podría ser ejercido únicamente por "personas masculinas" (Heater, 2006). A nivel de gobierno local, la Ley de Franquicias Municipales de 1869 permitió a las mujeres solteras y a algunas casadas, participar en las elecciones a ese nivel de gobierno (House of Commons Library, 2013).

---

<sup>2</sup> Mujeres de color como Sojourner Truth, Maria Stewart y Frances E.W. Harper fueron voces importantes en favor del voto femenino y el voto universal durante este periodo (Grady, 2018).

<sup>3</sup> El voto para los hombres afroamericanos se legaliza a través de la enmienda 15 de la Constitución de los Estados Unidos, en donde se señala que los Estados Unidos no pueden impedir a un ciudadano votar por motivo de su raza, color, o condición anterior de esclavitud. Como dato adicional, cabe mencionar que no fue hasta 1965 que, a través de la Ley del Derecho a Voto, la mayoría de afroamericanos del sur de EE.UU. logran ejercer su derecho al sufragio (Drexler, 2019).

En respuesta las mencionadas circunstancias, se empiezan a crear diversas asociaciones de mujeres que reclamaban la participación femenina en las elecciones nacionales. En 1897, diecisiete de estos grupos se unieron para formar la Sociedad Nacional para el Sufragio de las Mujeres (NUWSS). Dicha sociedad sostuvo reuniones públicas, escribió cartas a políticos y publicó diversos textos a favor de la causa sufragista (Cook, 2005). En 1903, una facción del NUWSS se independiza y forma la Unión Social y Política de Mujeres (WSPU), conocida por emplear métodos más disruptivos para dar atención a la lucha sufragista. Dichos métodos fueron reprimidos por las autoridades, llegando a declararse a la WSPU como ilegal (Gamba, 2008).

Con la llegada de la Primera Guerra Mundial, se extiende una amnistía a los grupos sufragistas perseguidos y una gran parte de las mujeres integrantes de estos movimientos detienen sus protestas y se suman al esfuerzo bélico del Reino Unido. En reconocimiento a ello, la Ley de Representación del Pueblo de 1917 dio a las mujeres de más de treinta años el derecho a sufragar (Osborne, 2001, p. 22). Con ello, alrededor de 8.4 millones de mujeres obtuvieron el voto en Gran Bretaña e Irlanda (Fawcett, 2015). Al año siguiente, las mujeres obtendrían el derecho a ser elegidas en el Parlamento. Finalmente, la Ley de Representación de la Gente de 1928 extendió el derecho a voto en Gran Bretaña e Irlanda del Norte a todas las mujeres mayores de 21 años, otorgando a las mujeres el voto en igualdad de condiciones con los varones (Stearns, 2008).

### **1.3. Segunda Ola del Feminismo**

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, las mujeres habían conseguido el derecho al voto en casi todos los países de Europa y en varios países de América. En ese contexto, empiezan a surgir nuevos cuestionamientos en torno a la situación en la que se encontraban las mujeres.

Con la publicación de “El Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir (1954)<sup>4</sup>, y de “Mística de la Femenidad”, de Betty Friedan (1963), el debate a finales de los años 60 se intensificó (Osborne, 2001, p. 25), dando lugar a lo que se conoce como la Segunda Ola del Feminismo (Gamba, 2008).

Esta Segunda Ola, busca expandir las reivindicaciones logradas por la primera ola ya que, si bien la igualdad jurídica y política reclamada durante el fin de siglo XIX y los inicios del XX constituyeron un claro avance para las mujeres, no fueron suficientes para transformar sustantivamente el rol asignado socialmente a estas, debido a que las causas de opresión

---

<sup>4</sup> Si bien “El Segundo Sexo” fue publicado en 1949, sus primeras traducciones se hicieron disponibles a partir de 1954.

son complejas y estructurales (Gamba, 2008). La segunda ola del feminismo pone en agenda temas como la redefinición del concepto de patriarcado; analizar los orígenes de la opresión de la mujer; el rol de la familia; la división sexual del trabajo; el trabajo doméstico; la sexualidad femenina y los derechos reproductivos; la reformulación de la separación entre el espacio público y el privado; y, la transformación de las relaciones entre mujeres, por mencionar algunos temas (Gamba, 2008).

La Segunda Ola del Feminismo busca demostrar que la naturaleza no determina el destino de las personas, si no que más bien, son los roles asignados arbitrariamente por las sociedades, los que buscan obligar a las personas (y, sobre todo a las mujeres) a asumir como mandatos biológicos expectativas que en realidad son construcciones sociales.

Siguiendo, los postulados mencionados, se crea un movimiento de liberación femenina muy variado y que recoge una amplia gama de posturas sobre la cuestión feminista. En ese contexto, surgen 3 corrientes de pensamiento dentro del movimiento feminista contemporáneo: el feminismo radical, el feminismo socialista (también llamado Marxista) y el feminismo liberal.

#### **1.1.1. Feminismo Radical**

Las feministas radicales aportaron el concepto de patriarcado (Espínola Flores, 2010), entendido este como la “institución en virtud de la cual una mitad de la población (es decir, las mujeres) se encuentra bajo el control de la otra mitad (los hombres)” (Fernandez Domingo, 2013, p. 27) y como “un sistema de jerarquización de los seres humanos basado en su pertenencia a un género” (Fernandez Domingo, 2013, p. 35). En ese sentido, identifican al patriarcado como el origen del problema de la opresión de las mujeres, ya que, sobre éste se construye la desigualdad (Espínola Flores, 2010). En ese sentido, sostienen que la dominación masculina en todas las áreas de la vida ha dado lugar a la opresión mayoritaria de las mujeres (Osborne, 2001). El feminismo radical tiene como objetivos centrales: que las mujeres retomen el control de su sexualidad y salud reproductiva y aumentar su poder económico, social y cultural (Gamba, 2008).

#### **1.1.2. Feminismo Socialista**

Las feministas socialistas vincularon la dominación masculina con la explotación laboral (Osborne, 2001). En ese sentido, el feminismo socialista considera que la lucha por la liberación femenina debe insertarse en el enfrentamiento con el sistema capitalista (Gamba, 2008). Por otro lado, considera que los cambios estructurales en la economía no son lo suficientemente significativos como para eliminar la opresión de las mujeres. El feminismo

socialista reconoce la doble opresión bajo la que se encuentra la mujer: por un lado, por parte del capitalismo que obtiene plusvalía del trabajo doméstico no remunerado y, por el otro, del patriarcado por ser indispensable para la reproducción del trabajador (Espínola Flores, 2010) Finalmente, lo que este feminismo propone es la doble militancia contra ambos sistemas (Gamba, 2008).

### **1.1.3. Feminismo Liberal**

El feminismo liberal considera que los problemas de las mujeres pueden resolverse a través de la aplicación de una política liberal, es decir, mediante la reforma de los sistemas legislativos con la finalidad de que estos establezcan igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Espínola Flores, 2010). Además, consideran que para reducir la situación de desigualdad que atraviesan las mujeres, resulta necesario lograr que exista participación femenina en todos los ámbitos de la esfera pública (Espínola Flores, 2010). Por otro lado, las feministas liberales ponen énfasis generar cambios desde dentro de la sociedad presentando modelos positivos para las niñas y adolescentes y estableciendo relaciones socio afectivas basadas en la igualdad (Osborne, 2001)

### **1.4. Tercera Ola del Feminismo**

Con respecto a la Tercera Ola del Feminismo existe poco consenso, hay quienes señalan que con las reivindicaciones alcanzadas por las dos primeras olas, nos encontramos en un mundo “post feminista” que no ya no necesita movimientos de mujeres que aboguen por cambios (Osborne, 2001). Quienes sí consideran que nos encontramos en una tercera ola feminista, indican que esta nueva etapa del feminismo se originó en los años 90 con el activismo en contra del hostigamiento sexual laboral y en favor de aumentar el número de mujeres en posiciones de poder (Grady, 2018).

En el plano intelectual, la Tercera Ola está basada en el trabajo teórico de los años 80. Aportes como los de Kimberlé Crenshaw (Académica estudiosa en temas de género y de teoría crítica racial), que acuñó el término “interseccionalidad” para explicar las formas en las que las distintas formas de opresión se entrecruzan; y, Judith Butler, quien propuso que el género y el sexo son separados y que el género es performativo, han sido de inmensa influencia para visibilizar la lucha por los derechos trans como parte fundamental del feminismo interseccional, particular a esta Tercera Ola (Grady, 2018).

Con respecto a las reivindicaciones que busca lograr la Tercera Ola, mencionaremos algunas: La Representación política: las mujeres siguen estando poco representadas en la política y ocupan menos puestos de toma de decisión en comparación con sus contrapartes

masculinas; El Acoso sexual: tema importante en la agenda feminista, ya que si bien existe legislación para algunos de estos tipos de acoso (como el laboral), muchos otros, por su naturaleza, se encuentran normalizados o no cuentan con regulación (como el acoso callejero o el virtual); La Imagen corporal: el énfasis en la apariencia de las mujeres y en la forma en que son retratadas en los medios continúan siendo un tema pendiente por los daños que causan a la autoestima de muchas mujeres, causando trastornos alimenticios, depresión y problemas de mala autoimagen; La Inclusión: la tercera ola tiene como objetivo pasar de la dominación del feminismo por parte de las mujeres blancas de clase media a un movimiento más inclusivo y consiente de las desigualdades que enfrentan las mujeres pertenecientes a minorías raciales, a la comunidad LGTBQI+ y las que tienen alguna discapacidad.

## **1.5. Feminismo Peruano**

### **1.1.4. Etapa germinal: las Veladas Literarias**

El primer antecedente al desarrollo del movimiento en favor a las mujeres en el Perú se encuentra en las Veladas Literarias inauguradas en 1876 (Villavicencio F., 1990, p. 7). Estas veladas agrupaban a las “escritoras contestatarias” de la época (Villavicencio F., 1990, p. 7), un grupo de mujeres autodidactas que encontraron en las Veladas un espacio para desarrollar sus ideas en torno a la situación de la mujer en ese momento.

Los temas desarrollados incluían el cuestionamiento a los argumentos que defendían la inferioridad intelectual de las mujeres, la necesidad de acceso a la educación para las mujeres y las dificultades que la vida doméstica imponía al desarrollo de las aspiraciones personales de las mujeres (Villavicencio F., 1990, p. 8). En este periodo germinal del movimiento feminista en el Perú destacan mujeres como Mercedes Cabello de Carbonera<sup>5</sup>, Clorinda Matto de Turner<sup>6</sup>, Angelita Carbonell de Herencia Zevallos<sup>7</sup> y Juana Manuela Gorriti<sup>8</sup>, por mencionar a algunas.

La Veladas Literarias llegan a su fin con la Guerra del Pacífico, sin embargo, es importante considerarlas al estudiar el desarrollo del feminismo en el Perú porque constituyeron el

---

<sup>5</sup> Propuso una interpretación feminista de los textos religiosos y promovió la educación femenina laica

<sup>6</sup> Escritora de “Aves sin nido”, excomulgada por su crítica social contra el poder del clero sobre la población indígena (*Sucedió en el Perú: Feminismo*, 2017)

<sup>7</sup> Fundadora, en 1874, de la revista *La Alborada*, una de las primeras revistas femeninas del Perú (Villavicencio F., 1990, p. 10)

<sup>8</sup> Impulsadora de las Veladas Literarias en Lima y fundadora, en 1876, junto con Carolina Freire de Jaimes, del semanario *El Album*, una de las primeras revistas femeninas del Perú (Villavicencio F., 1990, p. 10)

primer espacio de reunión enfocado en discutir los problemas de las mujeres en la sociedad peruana de la época.

### **1.1.5. Búsqueda de igualdad jurídica (1911-1979)**

Durante la etapa germinal del movimiento de mujeres en el Perú, no existe mención alguna al término “feminismo” (*Sucedió en el Perú: Feminismo*, 2017), por lo que, el feminismo como tal, se inicia en el Perú recién a fines de la primera década del siglo XX, mediante la búsqueda del reconocimiento de derechos políticos para las mujeres (Barrientos y Muñoz, 2019).

En esa etapa destaca María Jesús Alvarado<sup>9</sup> cuya conferencia de 1911 titulada *El Feminismo* constituye un hito de la lucha de las mujeres peruanas por la igualdad (*Sucedió en el Perú: Feminismo*, 2017). En su discurso, María Jesús Alvarado abordó temas como la educación femenina, el acceso de las mujeres al empleo, la igualdad de derechos civiles para las mujeres casadas y la obtención de derechos políticos para las mujeres (Chaney, 2011, p. 18).

A partir de la iniciativa de María Jesús Alvarado se crea en 1914 Evolución Femenina, la primera organización feminista del Perú, la cual “desplegó una amplia labor a favor de las mujeres, particularmente de aquellas pertenecientes a los sectores urbano-populares (...) y población de las comunidades indígenas” (Villavicencio F., 1990, p. 28). Logrando, principalmente, la creación de la Escuela-Taller Moral y Trabajo<sup>10</sup> y el permiso legal para que las mujeres pudieran desempeñar altos cargos en las Sociedades de Beneficencia Pública (Villavicencio F., 1990, pp. 28, 31).

En 1924, con María Jesús Alvarado exiliada por orden del presidente Leguía, se crea Feminismo Peruano, la segunda organización feminista del Perú, por iniciativa de Zoila Aurora Cáceres (Villavicencio F., 1990, p. 32). Desde Feminismo Peruano se abogó en favor del sufragio femenino (Villavicencio F., 1990, p. 33), el cual se obtuvo en formalmente en 1933<sup>11</sup> aunque de manera muy limitada, ya que fue aplicable solo a las elecciones

---

<sup>9</sup> Escritora, maestra y socióloga autodidacta. Inició la lucha por la reivindicación de los derechos de la mujer peruana (Chaney, 2011, p. 7) Véase Chaney, E. M. (2011). *María Jesús Alvarado Rivera 1911 - 2011: Biografía y Manifiesto*.

<sup>10</sup> Escuela para mujeres de bajos recursos. Tenía como finalidad brindar herramientas a las mujeres para que salieran adelante sin tener que recurrir a la prostitución (Villavicencio F., 1990, p. 29)



municipales y para las mujeres alfabetas, mayores de edad ( o las que, sin serlo, fueran madres de familia), las casadas o las que lo hubieran estado (Barrientos & Muñoz, 2014). En cuanto al sufragio municipal femenino, cabe mencionar que este recién fue aplicado en 1963, ya que si bien, formalmente, se obtuvo este derecho en 1933, “la norma en la práctica fue letra muerta, por no haberse reglamentado y por las interrupciones de la vida democrática con los golpes militares” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2009). En ese sentido, las primeras elecciones municipales en las que se aplicó la mencionada norma fueron en 1963, siendo que, para ese momento, las mujeres alfabetas mayores de 21 años ya habían obtenido la plenitud de sus derechos políticos en 1955. Con respecto al sufragio presidencial, en 1955 se aprobó el voto de las mujeres alfabetas en las elecciones presidenciales, durante el gobierno de Manuel Odría. El sufragio universal femenino se alcanzó recién en 1979, con la eliminación de las restricciones a las personas analfabetas (Barrientos & Muñoz, 2014).

#### **1.1.6. Búsqueda de la igualdad material (1970 hasta la actualidad)**

Luego de alcanzada la igualdad en términos legales, la lucha del movimiento de mujeres en el Perú centra su preocupación en dar reconocimiento a la situación de subordinación en la que se encuentran las mujeres en muchos ámbitos del espacio privado y en explicitar las maneras en las que dicha subordinación se expresa en la esfera pública.

En virtud de ello, problemáticas como la violencia doméstica, el acoso sexual, el abuso sexual en el matrimonio y la feminización de la pobreza comienzan a ser visibilizadas y debatidas por los feminismos peruanos (Vargas, 2004, p. 12).

Durante los años setenta, surgen una serie de organizaciones pequeñas de auto concientización, compuestas por mujeres de entornos urbanos, intelectuales y de clase media. Entre estos grupos se encuentran el Grupo Promoción de la Mujer, Mujeres en Lucha, Frente Socialista de Mujeres y el Grupo de Trabajo Flora Tristán (Quiroz-Pérez, 2017).

La violencia armada de los años ochenta en el Perú, tuvo como consecuencia la desorganización de la izquierda peruana y, en consecuencia, la movilización de las mujeres intelectuales y de clases medias, quienes abandonan, en muchos casos, la militancia en partidos políticos de izquierda para buscar espacios feministas independientes. Es en este

momento que agrupaciones como el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán y el Movimiento Manuela Ramos se constituyen como ONG (Quiroz-Pérez, 2017).

Llegados los años noventa, Virginia Vargas (2004, pp. 12-13) explica que las Conferencias Internacionales de las Naciones Unidas establecieron un marco de recomendaciones que buscaban hacer frente a las situaciones más flagrantes de discriminación a las mujeres. Para la autora, ello constituyó un nuevo avance para el movimiento de mujeres en el Perú ya que inicia el reconocimiento estatal de mayores derechos a las mujeres “aunque sin garantías para ejercerlos ni modificaciones tan profundas que los hicieran irreversibles” (2004, p. 13).

En ese sentido, caben mencionar algunos avances a nivel institucional como la creación de la Comisión de la Mujer en el Congreso de la República en 1995; la creación de la Adjuntía especializada en Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, en 1996; y la creación del Ministerio de Promoción de la mujer y del desarrollo humano (PROMUDEH), actualmente Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), también en 1996 (Barrientos y Muñoz, 2014).

En cuando al ámbito académico, en esta década se impulsó el Diplomado de Estudios de Género en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), el cual es, actualmente, un programa de Maestría en la misma casa de Estudios. Al respecto, Barrientos y Muñoz mencionan que “[e]ste proceso contribuyó a un nuevo perfil de activistas feministas” (2014, p. 642) y que “la Academia pudo captar los conceptos aportados por el feminismo, pero no al feminismo mismo, que continuamente es amenazado por su débil institucionalidad” (2014, p. 642).

Como resultado, durante este periodo, se observa el paso de la acción política a la acción tecnocrática, con la llegada de mujeres especialistas en temas de Mujer a las instituciones gubernamentales recientemente creadas (Barrientos & Muñoz, 2014; Quiroz-Pérez, 2017).

Con la llegada del nuevo milenio, en opinión de Virginia Vargas, se “amplía el espectro de acción feminista” (2004, p. 16) lo cual permite al movimiento “avanzar desde las luchas por la democratización de las relaciones de género a alimentar luchas antirracistas, anti homofóbicas, por la justicia económica, por los derechos sexuales y el aborto, por

transformaciones político-culturales” (2004, p. 16), lo cual implica una perspectiva más transversal e interseccional.

Si bien, a nivel institucional, el Estado peruano ha emitido normativa específica en materia de derechos de la mujer, aún no se evidencian resultados concretos en los aspectos más significativos para las mujeres como la violencia doméstica, la violencia sexual y el aborto. Es en este contexto en el que surgen las colectivas feministas actuales, agrupaciones de feministas jóvenes que se organizan y mantienen activas a través de las redes sociales, las cuales sirven como lugar de encuentro, de denuncia, de aprendizaje y, a la vez, como medio para organizar intervenciones y protestas presenciales.

### **1.6. Definición de feminismo**

Habiendo desarrollado el proceso de formación del pensamiento feminista, se pasará a esbozar un concepto de feminismo. En ese sentido, encontramos que la Real Academia Española define feminismo de manera breve y lo señala como el “principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre” y como un movimiento que lucha por la realización efectiva de sus objetivos (DRAE).

Por otro lado, el *Concise Dictionary of Politics and International Relations* de Oxford (Citado en Osborne, 2001), va un poco más allá definiendo al feminismo como una forma de ver el mundo desde la perspectiva de las mujeres, señalando, además, que el feminismo tiene como foco central el concepto de patriarcado, al cual describe como un sistema de autoridad, que oprime a las mujeres a través de sus instituciones sociales, políticas y económicas.

El Diccionario *Chambers*, por su parte, define al feminismo como el movimiento que aboga por los derechos de las mujeres, su avance y emancipación (Osborne, 2001, p. 8). Finalmente, Griffiths y O’Callaghan (2002, p. 107) indican que “[u]na simple definición del feminismo significa el estudio y el movimiento a favor de que las mujeres sean tratadas no como objetos, sino como sujetos de conocimiento”.

Si bien, las definiciones mencionadas son variadas, encontramos como elemento común entre todas ellas la búsqueda de un cambio en la situación de las mujeres como respuesta a las desventajas a las que han sido sometidas a lo largo de la historia.

En ese sentido, consideramos como una definición bastante completa la propuesta por Victoria Sau (2000, p. 122) quien señala que “[e]l feminismo es un movimiento social y político que (...) supone la toma de conciencia de las mujeres (...) de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del (...) patriarcado (...)lo cual las mueve a la acción para la liberación [a través de la promoción de] transformaciones en la sociedad”.

Sin embargo, por temas didácticos, y para efectos de la presente investigación, se entenderá al feminismo como la teoría de la igualdad política, social y económica de los sexos (Merriam-Webster, s. f.-a).

## 1.7. Breve Marco Conceptual

### 1.1.7. Género

El género es el término empleado para distinguir la diferencia entre el sexo, como realidad biológica, y los roles, características o actitudes que un determinado grupo humano asigna al hecho biológico de nacer varón o mujer (Scott, 1986 y 2010). Al respecto, Simone de Beauvoir (1949) señala que esta distinción no es natural o innata, sino que más bien, ha sido elaborada por la sociedad por lo que “[n]o se nace mujer: se llega a serlo” ( p. 87).

El documento *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para el diseño de políticas públicas* del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) indica que el concepto de género “nos ayuda a entender que lo que creemos características naturales de hombres y mujeres no se derivan del sexo de las personas, sino que son construidas a través de las relaciones sociales y las imposiciones culturales” (2017, p. 1).

Tabla 2  
*Normativa internacional relevante a la Igualdad de Género*

Norma	Año	Contenido
Carta de las Naciones Unidas	1945	Consagra el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Preámbulo y arts.1,7,8,55-60,62-66,68,71)
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948	Prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo (Preámbulo y art. 16)
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	1954	Propone poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	1966	Compromiso de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de todos los derechos civiles y políticos contenidos en el Pacto.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1966	Compromiso de garantizar el ejercicio a hombres y mujeres de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el Pacto, haciendo énfasis en las condiciones laborales de las mujeres (art. 7).

Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México	1975	La Conferencia definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1979	Establece la obligación de los Estados para tomar todas las medidas a su alcance para el logro de la igualdad fáctica entre mujeres y hombres.
Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague	1980	Examinó avances de la primera Conferencia y aprobó un plan de acción en favor de adoptar medidas nacionales que garantizaran el control de la propiedad por parte de las mujeres.
Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi	1985	Se adoptaron estrategias que establecían las medidas a adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará	1994	Reconoce a la violencia contra la mujer como una afectación grave a los derechos humanos y encomienda a los Estados Parte la responsabilidad de castigarla, prevenirla y erradicarla.
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijín	1995	Tuvo como resultado la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing por la cual se incorpora el enfoque de género en las políticas públicas
Objetivos de Desarrollo del Milenio: Objetivo 3 - Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer	2000	Estableció como meta eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015.
Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5 – Igualdad de Género	2015	Establece una serie de metas en favor de la igualdad de género: poner fin a la discriminación contra mujeres y niñas, eliminar la violencia, el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, fomentar la participación política femenina, garantizar derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

---

*Nota.* Recuperado de Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para el diseño de políticas públicas (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017)

### **1.1.8. Igualdad de género**

La 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” (ONU Mujeres, 2015, p. 5).

Para lograr tal cambio, resulta necesario desarrollar nuevas políticas que impulsen cambios estructurales en nuestra Sociedad, de la mano de mujeres, hombres, del Estado, la sociedad civil y los ámbitos públicos y privados (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

### **1.1.9. Enfoque de Género**

El enfoque de género “es una herramienta analítica y metodológica que tiene como objetivo lograr la construcción de relaciones de género equitativas y justas y [que] reconoce otras desigualdades y discriminaciones originadas por la etnia, origen social, orientación sexual, entre otros factores” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 27). Para ello analiza, de manera crítica, la realidad en base a cómo el sexo y género influyen en las relaciones de poder que se establecen entre hombres y mujeres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

El enfoque de género, además, reconoce que estas relaciones de poder, históricamente, no solo han dificultado el acceso a oportunidades de las mujeres, sino también han afectado el disfrute efectivo de sus derechos humanos. Es en virtud de ello que “el desarrollo con igualdad de género implica desmontar la cultura, los valores y los roles tradicionales de género que reproducen y mantienen la subordinación de las mujeres” (*Plan Nacional de Igualdad de Género*, 2012, p. 18).

### **1.1.10. Transversalización del Enfoque de Género**

La transversalización del enfoque de Género (TEF) parte del supuesto de que las instituciones no son neutrales en temas de género, sino que acarrean una serie de preconcepciones sobre los roles asignados a mujeres y hombres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 50).

En respuesta a ello, la TEF es una estrategia para alcanzar la igualdad de género, ya que implica “integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión institucional, en la planificación, normas y procedimientos, procesos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 50).

Todo ello “con la intención de corregir las políticas de género basadas exclusivamente en la creación de oficinas nacionales y puntos focales, sin involucrar al resto del aparato público, incorporando el enfoque de género en todas las dimensiones de la vida social, política, cultural e institucional” (2017, p. 50).

Para lograr una TEF efectiva resulta necesario “la voluntad política, la institucionalización de mecanismos, la planificación desde la perspectiva de género y el fortalecimiento de capacidades de funcionarios/as” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 50).

#### **1.1.11. Interseccionalidad**

El concepto de interseccionalidad denota las formas en las que los diversos ámbitos que componen la identidad de una mujer (raza, edad, nivel de instrucción, orientación sexual, etc.) interactúan y afectan las experiencias de vida y el acceso a oportunidades de estas (Crenshaw, 1991).

En virtud de este concepto, la implementación de políticas públicas con enfoque de género debe articularse tomando en consideración como “el género se cruza con otras identidades y cómo [estas] se vinculan para conformar múltiples situaciones de opresión o privilegio, toma[ndo] en cuenta los contextos históricos, sociales y políticos, además de la experiencia individual y única de vivir la conjunción de diferentes tipos de identidad” (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, p. 53).

Tomando en cuenta lo mencionado, se podrá tener un mejor entendimiento de cómo la convergencia de discriminaciones afecta el acceso a derechos. Solo así se podrán plantear propuestas de políticas públicas que respondan de manera efectiva a estas situaciones (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017).

## **2. Feminismo como teoría de las Relaciones Internacionales**

La reflexión feminista sobre el efecto que el predominio masculino ha tenido impacto e influencia en un sinnúmero de disciplinas, entre ellas a las Relaciones Internacionales. En ese sentido, en el presente subcapítulo se desarrollarán los principales postulados del feminismo como teoría de las Relaciones Internacionales.

Hasta la década de 1980 el papel del género (entendido como la relación entre el sexo y el poder) en la teoría y la práctica de las Relaciones Internacionales fue generalmente ignorado (Griffiths & O'Callaghan, 2002), ya que, como explica Zalewski (2018), la teoría de las Relaciones Internacionales se vio dominada (desde su creación a inicios del siglo XX) por la tríada del realismo, el pluralismo y el estructuralismo, siendo el realismo el enfoque teórico dominante (Smith citado en Zalewski, 2018). Con la caída de la Unión Soviética y el fin de la Guerra Fría se pone en evidencia las limitaciones de los enfoques teóricos vigentes (Zalewski, 2018); en ese contexto es que surgen nuevas teorías para el estudio de las Relaciones Internacionales como la teoría crítica, el posmodernismo, el postestructuralismo, el feminismo y el constructivismo (Brecher y Harvey citados por Zalewski, 2018). A partir de ello, el feminismo empieza a establecerse como una perspectiva crítica clave dentro del estudio de las Relaciones Internacionales, tomando impulso, inicialmente, desafiando los sesgos de género presentes en la disciplina y resaltando las formas en que las mujeres fueron excluidas de los análisis del Estado, la economía política internacional y la seguridad internacional (Griffiths & O'Callaghan, 2002, p. 107).

En cuanto al feminismo como teoría de las Relaciones Internacionales, resulta necesario precisar que este no cuenta con un único enfoque, ya que, más bien, promueve una diversidad de planteamientos (Locher, 1998). Dentro de esta heterogeneidad de teorías feministas, se presentarán 2 enfoques: el feminismo empirista y el analítico, en tanto resultan relevantes al tema de investigación ya que serán tomados como base para el análisis de la Política Exterior Sueca y para proponer una Política Exterior Peruana.

### **1.8. Feminismo Empirista**

La primera tendencia feminista en las Relaciones Internacionales es la empirista, la cual se centra en las mujeres y explora el género como dimensión empírica de las Relaciones Internacionales (True, 2005). En ese sentido, el feminismo empírico cuestiona que las vidas y experiencias de las mujeres han sido, y siguen siendo, a menudo excluidas del estudio de las Relaciones Internacionales. Esta exclusión (sexista) ha dado lugar a una investigación que presenta sólo una visión parcial y masculina en un campo en el que las teorías dominantes pretenden explicar la realidad de la política mundial (True, 2005). En ese sentido, el feminismo empirista propone recuperar las voces ocultas de las mujeres y exponer la multiplicidad de roles que estas desempeñan en primer lugar, en el sostenimiento de las fuerzas económicas mundiales (lo cual se da a través de la riqueza que su trabajo genera. Se destaca, a modo de ejemplo, el caso de Filipinas, en donde las mujeres que trabajan en el exterior haciendo trabajo doméstico, aportan con sus remesas al PBI filipino



más que la industria nacional azucarera y minera) y, en segundo lugar, en las interacciones entre estados (a través, por ejemplo, de los roles que las cónyuges de diplomáticos juegan en el establecimiento de relaciones diplomáticas) (Griffiths & O'Callaghan, 2002). En tal sentido, se propone emplear al género como una herramienta empírica relevante para el análisis y entendimiento de las relaciones de poder globales (True, 2005).

### **1.9. Feminismo Analítico**

Un segundo enfoque de la investigación feminista en las Relaciones Internacionales se ha dirigido a la analizar importantes textos de la disciplina y a identificar los sesgos de género que han estado presentes en los debates que han dominado el campo de las Relaciones Internacionales desde su creación (Griffiths & O'Callaghan, 2002). Este tipo de feminismo en Relaciones Internacionales aboga por una construcción del conocimiento basada en el reconocimiento de que los conceptos clave de Relaciones Internacionales no son neutrales en cuanto al género, ya que se derivan de un contexto social y político en el que se ha institucionalizado la hegemonía masculina (True, 2005). En ese sentido, se sostiene que conceptos como poder, soberanía, autonomía, anarquía y seguridad se identifican específicamente con la masculinidad en tanto se basan en las experiencias y conocimientos de varones que se desempeñan en una esfera pública dominada por hombres (True, 2005).

## **3. Política Exterior**

### **1.10. Concepto de Política Exterior**

En palabras de Ernest Petric (2013), la política exterior es la actividad mediante la cual un Estado cumple con sus objetivos e intereses en el ámbito internacional. Su finalidad es influir en la esfera internacional, actuando en concordancia con metas y objetivos orientados a los intereses de un determinado Estado (Benko citado en Petric, 2013).

Por otro lado, Rosenau, define la política exterior como una toma de decisiones sistemática por parte de funcionarios constitucionalmente autorizados de cada Estado. Su intención es mantener o cambiar la situación en el sistema internacional de acuerdo con un objetivo u objetivos que ellos o sus superiores han elegido.

Otra acepción del término es aquella proporcionada por Carlos García Bedoya (1992), en la cual el autor señala que la política exterior es la proyección externa de los objetivos políticos de un Estado; y que esta constituye un proceso de planeamiento que lleva a la fijación de una serie de objetivos que se desarrollan en la esfera internacional.

Finalmente, y para efectos de la presente investigación, se tomará en cuenta un concepto más concreto de Política Exterior, aquel propuesto por el Diccionario Merriam-Webster (s. f.- b), en el que se señala que la Política Exterior se entiende como la política de un Estado soberano en su interacción con otros estados soberanos.

### **1.11. Política Exterior Feminista**

Al realizar el ejercicio de unir los conceptos de Política Exterior y Feminismo adoptados para la presente investigación, tendríamos, entonces, que la Política Exterior Feminista (PEF) sería la política de un Estado soberano en su interacción con otros Estados soberanos basada en la teoría de la igualdad política, económica y social de los sexos, la cual busca promover los derechos e intereses de las mujeres (Thompson & Clement, 2018).

Sin embargo, dicha definición, si bien es útil como punto de partida, no es del todo completa porque no incluye de manera explícita un enfoque de interseccionalidad y de reivindicación de derechos (Thompson & Clement, 2018).

En virtud de lo mencionado, para efectos de la presente investigación, se entenderá como Política Exterior Feminista a la política de un estado que define sus interacciones con otros estados y actores internacionales priorizando la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y otros grupos tradicionalmente marginados, dirigiendo estos esfuerzos a generar cambios estructurales.

## **4. Normativa internacional relevante**

Como última sección del primer capítulo de esta investigación, se abordará el marco normativo internacional relevante a la defensa de los derechos de la mujer y, por consiguiente, a la igualdad de género, en tanto la aplicación de esta normativa ha tenido como consecuencia el surgimiento de la Política Exterior Feminista.

En ese sentido, encontramos que, en el programa de Maestría en Diplomacia y Relaciones Internacionales ofrecido por la Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuellar,

existen dos tesis que, con anterioridad, han desarrollado a profundidad la normativa relevante al tema desarrollado. En virtud de ello, se optará por presentar de manera esquemática el marco normativo mencionado relevante, mediante la siguiente tabla:

Tabla 2

*Normativa internacional relevante a la Igualdad de Género*

Norma	Año	Contenido
Carta de las Naciones Unidas	1945	Consagra el principio de igualdad de derechos entre hombres y mujeres (Preámbulo y arts.1,7,8,55-60,62-66,68,71)
Declaración Universal de los Derechos Humanos	1948	Prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo (Preámbulo y art. 16)
Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer	1954	Propone poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas.
Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos	1966	Compromiso de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de todos los derechos civiles y políticos contenidos en el Pacto.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1966	Compromiso de garantizar el ejercicio a hombres y mujeres de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el Pacto, haciendo énfasis en las condiciones laborales de las mujeres (art. 7).
Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Ciudad de México	1975	La Conferencia definió un plan de acción mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, que incluía un amplio conjunto de directrices para el progreso de las mujeres hasta 1985.
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	1979	Establece la obligación de los Estados para tomar todas las medidas a su alcance para el logro de la igualdad fáctica entre mujeres y hombres.
Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague	1980	Examinó avances de la primera Conferencia y aprobó un plan de acción en favor de adoptar medidas nacionales que garantizaran el control de la propiedad por parte de las mujeres.
Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Nairobi	1985	Se adoptaron estrategias que establecían las medidas a adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará	1994	Reconoce a la violencia contra la mujer como una afectación grave a los derechos humanos y encomienda a los Estados Parte la responsabilidad de castigarla, prevenirla y erradicarla.
Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijín	1995	Tuvo como resultado la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing por la cual se incorpora el enfoque de género en las políticas públicas
Objetivos de Desarrollo del Milenio: Objetivo 3 - Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer	2000	Estableció como meta eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza para el año 2015.
Objetivos de Desarrollo Sostenible: ODS 5 – Igualdad de Género	2015	Establece una serie de metas en favor de la igualdad de género: poner fin a la discriminación contra mujeres y niñas, eliminar la violencia, el reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado, fomentar la participación política femenina, garantizar derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

---

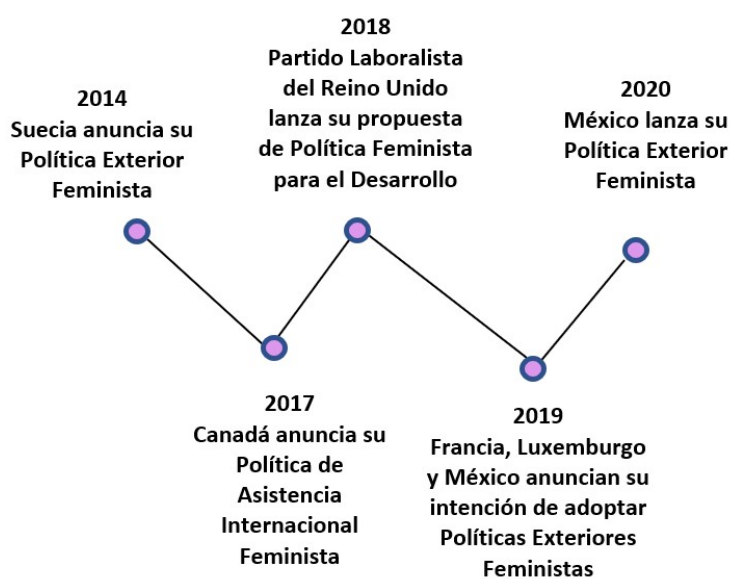
## Capítulo 2: Política Exterior Feminista Sueca

En el año 2014, la entonces Ministra de Relaciones Exteriores Sueca, Margot Wallström, anunció al mundo que la Política Exterior Sueca se volvería explícitamente feminista, en un esfuerzo por “erradicar la discriminación contra la mujer, mejorar su situación y contribuir con la paz y el desarrollo” (Wallström, 2015).

Si bien, desde entonces, algunos otros estados han dotado a sus Políticas Exteriores de algún componente feminista, existe consenso respecto a que el enfoque sueco resulta ser el que cuenta con el planteamiento más comprensivo en su propuesta por impulsar la igualdad de género a través de la Política Exterior (Thompson & Clement, 2018).

Figura 1

*Recuento del desarrollo de Políticas Exteriores Feministas*



Nota. Adaptado de A Quick History of Feminist Foreign Policy, de Centre for Feminist Foreign Policy, s/f, (<https://centreforfeministforeignpolicy.org/feminist-foreign-policy>)

En virtud de ello, en el presente capítulo se analizará la PEFS, mediante la revisión de los fundamentos que llevaron a su creación; los objetivos que esta persigue y los pilares sobre los que se sostiene.

## 1. Fundamentos de la Política Exterior Feminista Sueca

### 1.1. Resolución N° 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre la mujer, la paz y la seguridad, y las resoluciones posteriores relacionadas

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas “[i]nsta a los Estados Miembros a velar por que aumente la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos” (CSNU, 2000).

Conocida como la Resolución sobre la mujer, la paz y la seguridad, la Resolución 1325 fue adoptada de manera unánime por el Consejo de Seguridad en el año 2000 y, junto con siete Resoluciones posteriores, constituye la Agenda Internacional por la Mujer, la Paz y la Seguridad (en adelante, Agenda MPS) (Government Offices of Sweden, 2016, p.6).

Tabla 1

*Resoluciones que conforman la Agenda Internacional por la Mujer, la Paz y la Seguridad*

Resolución	Año	Contenido
Resolución 1325 CSNU	2002	Propone aumento de la representación femenina en todos los niveles de adopción de decisiones en la gestión y solución de conflictos.
Resolución 1820 CSNU	2008	Reconocimiento del impacto de la violencia sexual en los conflictos armados como amenaza al mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales.
Resolución 1888 CSNU	2009	Mandato a las Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la ONU de protección de las mujeres y niños de la violencia sexual en los conflictos armados; creación de la Oficina del Representante Especial del Secretario General sobre Violencia Sexual en Conflictos (SRSG-SVC, en inglés).
Resolución 1889 CSNU	2009	Desarrollo de indicadores para el seguimiento y evaluación de la implementación de la resolución 1325; establece la figura de Women Protection Advisors (WPAs) en las operaciones de mantenimiento de la paz.
Resolución 1960 CSNU	2010	Exige el fin de los actos de violencia sexual generalizada o sistemática realizados por las partes de los conflictos armados.
Resolución 2106 CSNU	2013	Busca acabar con la impunidad de la violencia sexual en los conflictos armados.

Resolución 2122 CSNU	2013	Reafirma el compromiso del CSNU de combatir la violencia sexual en conflictos armados y la total implementación de la Res.1325 y subsiguientes.
Resolución 2242 CSNU	2015	15º aniversario la resolución 1325, reconoce progresos realizados y exhorta a una implementación mucho mayor de la agenda de mujeres, paz y seguridad ante otros los retos globales.

---

*Nota. Elaboración Propia*

Las resoluciones contenidas en la Tabla 1 enfatizan la necesidad de tomar en cuenta las diferentes necesidades y perspectivas de las mujeres, niñas y niños como punto de partida para gestionar y resolver conflictos armados. Con ello se busca proteger a las mujeres y las niñas de la violencia y del impacto de los conflictos armados de manera más eficaz (Government Offices of Sweden, 2016, p.6).

En ese sentido, el Real Instituto Elcano (s. f.) explica que la Resolución 1325 y subsiguientes “han conseguido generar conciencia y consenso general sobre la perspectiva de género como elemento esencial para contribuir a la paz y la seguridad internacional”, ya que “reconocen el derecho de las mujeres a la participación, en pie de igualdad con los hombres, en la promoción y la construcción de la paz, contribuyendo de manera efectiva para lograr y consolidar una paz duradera y sostenible”.

En cuanto a la Resolución 1325 y la PEFS, encontramos que esta última se encuentra fuertemente influenciada por la Agenda Internacional sobre la mujer, la paz y la seguridad, siendo que dicho cuerpo normativo ha establecido el marco sobre el cual se desarrollan los postulados de la PEFS (Aggestam & Bergman-Rosamond, 2016, p. 324).

Asimismo, se observa que los objetivos de la PEFS, a ser desarrollados posteriormente en este capítulo, recogen el plenamente el espíritu de la Agenda MPS, siendo que el propio Ministerio de Relaciones Exteriores Sueco (MRES) señala a la Resolución 1325 como una herramienta central para alcanzar una paz sostenible y el mantenimiento de una seguridad representativa e inclusiva; partes fundamentales del propósito que persigue la PEFS (Rosamond, 2020, p. 12)

## **1.2. Planes de Acción de la Agenda Internacional sobre la mujer, la paz y la seguridad (Agenda MPS)**

Luego de la adopción de la Resolución 1325, el Consejo de Seguridad exhortó a los Estados miembros a desarrollar Planes de Acción Nacionales (NAPs, en inglés) con el fin de guiar la implementación de la Agenda MPS tanto a nivel nacional como externo. Es así como, desde el año 2002, a través de estos planes se definen las herramientas y acciones específicas que se llevarán a cabo para dar eficacia a la Resolución 1325 (Real Instituto Elcano, s. f.)

Actualmente, encontramos que, hasta agosto del presente año, 86 Estados miembros de las Naciones Unidas han puesto en marcha algún tipo de Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325. Dicha cifra constituye el 45% de todos los Estados miembros de la ONU, por lo que se observa que menos de la mitad de estos han tomado acciones concretas para la implementación de la Agenda MPS (PeaceWomen, 2020).

Desde la adopción de la Resolución 1325 Suecia ha sido uno de los países que ha trabajado más activamente por la Agenda MPS, siendo de los primeros países, junto con Dinamarca, Noruega y el Reino Unido, en formular su propio Plan de Acción Nacional para la implementación de la Resolución 1325 (Government Offices of Sweden, 2016, p. 7).

Es así como, en el año 2006, Suecia lanzó su primer NAP, el cual incluyó tres áreas prioritarias: la primera, “Aumentar la participación de las mujeres en las operaciones internacionales de apoyo a la paz y consolidación de la seguridad”; la segunda, “Proteger a las mujeres y niñas en situaciones de conflicto”; y, la tercera, “Participación plena de las mujeres y en igualdad de condiciones con los hombres en las zonas de conflicto”.

Desde entonces se han adoptado 2 planes más y una actualización a este último, todos con la finalidad de incentivar la adopción de políticas que incrementen el rol de la mujer en los procesos de paz, proteger a las mujeres expuestas a violencia de género e incrementar la participación femenina en las operaciones de mantenimiento de la paz (Rosamond, 2020).

En concordancia con lo anterior; y, partiendo de la premisa de que los Planes de Acción Nacional Suecos han tenido como resultado la implementación de Políticas Públicas que pongan en práctica la Agenda MPS, consideramos al lanzamiento de la PEFS como una consecuencia de la ejecución de los mencionados planes de acción.



### **1.3. La “Genderización” del Estado Sueco**

Con respecto al surgimiento de la PEFS, es preciso notar que políticamente Suecia tiene una marcada tendencia hacia la socialdemocracia, la cual apuesta por un modelo de bienestar universal y valores igualitarios (Rosamond, 2020). En tal contexto, todos los ciudadanos tienen los mismos derechos al bienestar universal, incluido el permiso parental y el cuidado de los hijos asequible y a políticas que favorecen la participación de las mujeres en el mercado laboral, por mencionar algunos ejemplos.

El concepto de igualdad de género apareció en el debate público Sueco en la década de 1960 (Ronnblom, citado en Rosamond, 2020), y también fue durante esa era que Suecia vio un aumento en la participación de las mujeres en el Parlamento. En los 70 se introdujeron generosas licencias por maternidad y guarderías asequibles, beneficios otorgados en la actualidad tanto a hombres como a mujeres (Rosamond, 2020).

Rosamond (2020) señala que Suecia tiene una marcada identidad como una nación respetuosa con las mujeres y consciente del género, lo cual se expresa en un parlamento prácticamente igualitario y en un gobierno con altas tasas de participación femenina.

El Estado Sueco entiende a la igualdad de género como un motor que impulsa el desarrollo social y los cambios positivos en la sociedad y la vida de las personas. En ese sentido, la igualdad de género es considerada como un requisito previo para impulsar el desarrollo sostenible (Rosamond, 2020).

Se observa entonces que el Estado Sueco se encuentra profundamente comprometido con la igualdad de género, al punto de construir su identidad como país en torno a la promoción del empoderamiento femenino.

## **2. Objetivos de la Política Exterior Feminista Sueca**

Habiendo identificado los antecedentes que fundamentan la creación de la Política Exterior Feminista Sueca, se procederá a revisar los objetivos que esta se plantea.

## **2.1. Pleno disfrute de los derechos humanos**

El Servicio Diplomático sueco se ha puesto como meta trabajar para que todas las mujeres y niñas disfruten plenamente de los derechos humanos, impulsando este objetivo a nivel multilateral, regional y bilateral, así como de dentro de la Unión Europea y a través de ella.

El Estado Sueco es consciente de que la discriminación contra mujeres y niñas afecta, entre otras cosas, el derecho a la educación, el trabajo, la seguridad, la participación política, la vida familiar y la toma de decisiones sobre el propio cuerpo. Además, reconoce que la discriminación de género también se ve reforzada por factores como la pobreza, los conflictos, la migración, los efectos climáticos, el origen étnico, la orientación sexual o la identidad de género (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

Para el logro de esta objetivo, Suecia se vale de la publicación periódica de informes nacionales sobre derechos humanos, democracia y estado de derecho y a través de su cooperación para el desarrollo (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

## **2.2. Mujeres libres de violencia física, psicológica y sexual**

Suecia considera que la libertad frente a la violencia es un prerrequisito para el desarrollo. En todos los países, las mujeres y las niñas corren el riesgo de estar expuestas a violencia o acoso sexual o de género en los espacios públicos, lo que limita gravemente su libertad de movimiento. Del mismo modo, las oportunidades de influencia y participación política de las mujeres se ven limitadas por el hostigamiento dirigido a mujeres activas en foros públicos, como políticas, defensoras de derechos humanos y periodistas. Todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas afectan tanto al individuo como a la sociedad en general y constituyen un obstáculo para la igualdad de género y el desarrollo (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

En relación con el mencionado problema, Suecia ha trabajado para concienciar sobre los terribles efectos que tiene la violencia contra la mujer. Además, ha destinado esfuerzos a fortalecer la capacidad de los países para iniciar procesos contra los abusadores y ayudar a las víctimas (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f., p. 22). Otras acciones llevadas a cabo han sido:

- Brindar apoyo a organizaciones dentro de la sociedad civil y otros actores que trabajan con la violencia de género
- Ser el mayor donante de ONU Mujeres y de la Campaña de las Naciones Unidas contra la Violencia Sexual en los Conflictos.
- Realizar un trabajo de concientización sobre el vínculo entre violencia, conflicto y masculinidades destructivas.

### **2.3. Participación en la prevención y resolución de conflictos y construcción de la paz post conflicto**

En países afectados por conflictos, las mujeres trabajan por la paz todos los días, logrando buenos resultados, pero a menudo poco reconocimiento. Los estudios indican que los procesos de paz inclusivos son los más sostenibles, pero los esfuerzos de paz formales e internacionales aún no se basan en la igualdad de género (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.)

En respuesta a ello, Suecia ha contribuido a una mayor participación de las mujeres en los procesos de paz en América Latina, así como en Asia, África y Oriente Medio, y ha establecido y alentado redes de mujeres mediadoras. Suecia también ha hecho de la agenda de las mujeres, la paz y la seguridad (Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y resoluciones posteriores) una de las principales prioridades de su tiempo en el Consejo de Seguridad de la ONU.

### **2.4. Participación política e influencia en todas las áreas de la sociedad**

Las mujeres del mundo están subrepresentadas en muchos niveles: como votantes, como políticas, como juezas, como lideresas en organizaciones, en la industria y en el mundo académico. Una representación más igualitaria beneficia tanto a la sociedad como a los individuos. Investigaciones muestran, por ejemplo, que los órganos de toma de decisiones más equitativos son más activos en cuestiones de igualdad de género, y su agenda y asignación de recursos reflejan más grupos y necesidades dentro de la sociedad (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

Suecia ha contribuido a la participación política de la mujer en varios países, ha apoyado a las mujeres defensoras de los derechos humanos y ha llevado a cabo actividades de promoción en relación con la libertad de expresión y opinión. Suecia también ha defendido las estrategias de igualdad de género en los bancos de desarrollo y los fondos ambientales y climáticos, y ha asumido un papel de liderazgo en la iniciativa International Gender Champions en Ginebra, con especial responsabilidad en las cuestiones de representación (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

## **2.5. Derechos económicos y empoderamiento**

El Estado Sueco es consciente de que cuando las mujeres participan en el mercado laboral, aumenta el empoderamiento económico de estas y se fomenta el crecimiento económico de la sociedad. En ese sentido, considera no solo es correcto, sino también socialmente inteligente, invertir en el empoderamiento económico de la mujer (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.). En virtud de lo mencionado, Suecia también ha participado, de las siguientes actividades:

- Plantear recomendaciones en los principales foros económicos, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial sobre la importancia de incluir el crecimiento y la participación de la mujer en el mercado laboral.
- Ha buscado fortalecer las funciones y los derechos de la mujer en el mercado laboral, mediante el trabajo bilateral con países como Irán, Camboya, Croacia, Nigeria, Polonia y Turquía. En cooperación con empresas, sindicatos y agencias suecas.
- Apoyar el programa para Oriente Medio y África del Norte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que se ha centrado en empresas con conciencia de igualdad de género y ha contribuido al establecimiento de un Foro de Empoderamiento Económico de Mujeres para mejorar las oportunidades económicas de las mujeres en la región

## **2.6. Salud sexual y derechos reproductivos**

La salud y los derechos sexuales y reproductivos (SDSR) son derechos humanos, y son esenciales para la salud y las condiciones de vida de las mujeres y las niñas. Suecia trabaja a través de la construcción de alianzas, cargos directivos, cooperación para el desarrollo y diálogo, y es un iniciador del movimiento global #SheDecides. A nivel de país, este trabajo

ha contribuido, por ejemplo, a que haya más parteras y a un mejor acceso a la educación sexual integral, la anticoncepción y el aborto seguro (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

### **3. Pilares de la Política Exterior Feminista Sueca: “Las tres Rs”**

La Política Exterior Feminista Sueca se apoya en tres pilares: el primero, correspondiente a los derechos (“Rights”), promueve el pleno disfrute de los derechos humanos por parte de las mujeres y las niñas, lo que incluye la lucha contra todas las formas de violencia y discriminación que restringen su libertad de acción (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

El segundo pilar, relacionado con la representación (“Representation”), promueve la participación y la influencia de las mujeres en los procesos de toma de decisiones a todos los niveles y en todos los ámbitos, y busca el diálogo con las representantes de las mujeres a todos los niveles, incluso en la sociedad civil acción (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

Por último, el tercer pilar, correspondiente a los recursos (“Resources”) busca garantizar que se destinen recursos suficientes para promover la igualdad de género y la igualdad de oportunidades para que todas las mujeres y niñas disfruten de los derechos humanos acción (Ministry of Foreign Affairs of Sweden, s. f.).

## Capítulo 3: Propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en materia de igualdad de género

### 1. Marco Institucional de la igualdad de género en el Perú

#### 2.1. A nivel nacional

##### 1.1.1. Marco Normativo General

En el Perú existe un amplio marco normativo que desarrolla la igualdad de género. En tal sentido, se observa que esto se da mediante cinco tipos de normas: aquellas que desarrollan el derecho a la igualdad y a la no discriminación; las normas que prohíben la discriminación en diversos ámbitos; la normativa que combate situaciones de violencia contra la mujer; las leyes que promueven la igualdad entre mujeres y hombres mediante acciones afirmativas y aquellas que introducen el enfoque de género a las entidades públicas. En tal sentido, se resume en la siguiente tabla el marco normativo mencionado.

Tabla 2

*Normas Nacionales sobre Igualdad de Género*

Norma	Descripción	Reglamento	Artículos relevantes
Reconocen y desarrollan el contenido del derecho a la igualdad y a la no discriminación			
Constitución			2, inciso 2
Política del Perú			26, inciso 1 191, último párrafo
Ley N° 28983	Prohíben la discriminación en diversos ámbitos		
Ley N° 26772	Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato	Decreto Supremo N° 002-98-TR	
Ley N° 30709	Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres	Decreto Supremo N° 002-2018-TR	
Decreto Legislativo N° 635	Código Penal		323 (delito de discriminación)
Decreto Supremo N° 004-2009-TR	Precisa las conductas que se consideran actos discriminatorios contra las trabajadoras del hogar		
Prohíben la violencia contra la mujer			

Ley N° 27942	Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual	Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES.	
Ley N° 29944	Ley de Reforma Magisterial que norma los procesos administrativos disciplinarios contra personal educativo reportado por violencia sexual hacia estudiantes		
Ley N° 30314	Ley para prevenir y sancionar el acoso sexual en espacios públicos		
Ley N° 30364	Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.	Su reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP.	
Ley N° 30403	Ley que prohíbe el uso del castigo físico y humillante contra los niños, niñas y adolescentes		
Decreto Legislativo N° 1408	Decreto Legislativo de fortalecimiento de las familias y prevención de la violencia, modificado por Decreto Legislativo N° 1443		
Decreto Legislativo N° 1410	Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al código penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual		
Decreto Legislativo N° 635	Código Penal		108-B (feminicidio) 121-B, 122 y 122-B, (lesiones por violencia familiar) 151-A (acoso) 153 y 153-A (trata de personas) 153-B (explotación sexual) 153-C (esclavitud) 154-B (difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual) 168-B (trabajo forzoso) 170 al 177, (delitos contra la libertad sexual) 183-A, (pornografía infantil) 183-B (proposiciones sexuales a niños, niñas y adolescente) 442 (falta contra la persona: maltrato).
Resolución Viceministerial N°	Normas que regulan el Proceso Administrativo Disciplinario para		

091-2015-MINEDU	profesores en el sector público		
Decreto Supremo N° 004-2018-MINEDU	Lineamientos para la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes		
Resolución Ministerial N° 428-2018-MINEDU	Aprueba la Norma Técnica denominada "Disposiciones para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual en centros de educación técnico-productiva e institutos y escuelas de educación superior"		
Establecen medidas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo acciones afirmativas			
Ley N° 26859	Ley Orgánica de Elecciones		116
Ley N° 26864	Ley de Elecciones Municipales		10
Ley N° 27683	Ley de Elecciones Regionales		12
Ley N° 28094	Ley de Organizaciones Políticas		26.1
Ley N° 29896	Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna	Desarrollada por el Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP	
Ley N° 30367	Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso	Decreto Supremo N° 002-2016-TR	
Ley N° 30807	Ley que modifica la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada		
Decreto Supremo N° 002-2007-MIMDES	Disponen la implementación y funcionamiento de servicios de cuidado diurno a través de las cunas o wawa wasi institucional en las entidades de la Administración Pública		
Introducen consideraciones de género en las políticas e intervenciones estatales			
Ley N° 29083	Ley que modifica el artículo 47° de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto		
Ley N° 29700	Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales	Decreto Supremo N° 056-2014-PCM	
Ley N° 29414	Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud		



Decreto Legislativo N° 1098	Aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)	
Decreto Supremo N° 003-2012-MIMP	Aprueban Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)	
Decreto Supremo N° 003-2015-MC	Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural	
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° 068-2017-PCM	Dispone la realización del “diagnóstico de la desigualdad salarial en el Estado”	
Decreto Supremo N° 056-2018-PCM	Decreto Supremo que aprueba la Política General de Gobierno	4, párrafo 4.6
Decreto Supremo N° 027-2015-SA	Reglamento de la Ley N° 29414, Ley que establece los derechos de las personas usuarias del servicio de salud	

### 1.1.1.1 Marco específico a la igualdad de género

Si bien como se observó en el acápite anterior, existen disposiciones legales en diversos ámbitos respecto a la igualdad y no discriminación contra las mujeres, se considera relevante hacer mención de las normas y políticas que de manera específica han introducido en el enfoque de género al ámbito estatal. Pare efectos de la presente investigación se han considerado a la Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades (LIO), al Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) y a la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

Ley N° 28983, Ley de igualdad de oportunidades (LIO)

Con respecto a la LIO, promulgada en marzo del año 2007, encontramos que esta constituye un marco normativo, institucional y de políticas públicas aplicable a todos los niveles de

gobierno, con el fin de garantizar tanto a mujeres como a hombres el libre y pleno ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, por mencionar algunos.

La LIO establece un concepto de discriminación según el cual “se entiende por discriminación cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad entre la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra” (*Ley N°28983 artículo 2*).

Además, la LIO reconoce de manera explícita que el Estado Peruano impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siguiendo un enfoque de género destinado a desterrar prácticas y concepciones sexistas; respetando los derechos humanos de las mujeres y la interculturalidad de estas.

Para la implementación de esta ley, resultó necesaria la existencia de un instrumento multisectorial que permitiera gestionar el logro de sus objetivos, considerando la cantidad de instituciones del aparato estatal que debían tomar medidas para impulsar la igualdad de género. En virtud de ello es que se publica, en el año 2012, el Plan Nacional para la Igualdad de Género (MIMP, 2012).

#### Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG)

El Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG) “[e]s una herramienta de planificación de política pública, creada para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. Su objetivo general es institucionalizar<sup>12</sup> y transversalizar<sup>13</sup> el enfoque de género para que todas las políticas públicas que desarrolle el Estado se diseñen pensando en las necesidades particulares de las mujeres, las mismas que deben ser atendidas específicamente a fin de alcanzar la igualdad” (MIMP, 2013).

---

<sup>12</sup> Se entiende por Institucionalizar...

<sup>13</sup> Se entiende por transversalizar

El PLANIG recoge cuatro enfoques: en primer lugar, el enfoque de género, el cual “es una herramienta de análisis que ayuda a conocer las causas de la desigualdad entre hombres y mujeres, y propone medidas para cambiar esta situación” (MIMP, 2013). El enfoque de género hace posible notar que las políticas, proyectos y acciones llevadas a cabo por el Estado afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres, por lo que es necesario tener en consideración dicho impacto (MIMP, 2013).

El segundo enfoque recogido por el PLANIG es el enfoque de derechos humanos. Este enfoque se basa en el respeto a la dignidad de todas las personas, partiendo del reconocimiento de que todos tenemos derechos por nuestra condición de seres humanos (MIMP, 2013). En ese sentido, este enfoque reitera al Estado su deber de promover y proteger los derechos humanos de las mujeres y de identificar los obstáculos que dificulten el ejercicio de estos derechos (MIMP, 2013).

El enfoque de interculturalidad es el tercer enfoque recogido por el PLANIG. Este enfoque “promueve el diálogo entre los diferentes grupos culturales que viven en el Perú, en condiciones de igualdad, equidad, democracia y beneficio mutuo”, reconociendo y valorando la diversidad cultural peruana (MIMP, 2013).

El cuarto enfoque sobre el que se basa el PLANIG es el enfoque de resultados. Este enfoque “recomienda empezar a diseñar un programa o un plan partiendo de los resultados que se busca conseguir”.

Finalmente, encontramos que el PLANIG propuso los siguientes objetivos estratégicos:

Tabla 3

*Objetivos Estratégicos del PLANIG*

Objetivo Estratégico (OE)	Contenido
OE 1	Promover y fortalecer la transversalización del enfoque de género en los tres niveles de gobierno
OE 2	Fortalecer una cultura de respeto y valoración de las diferencias de género
OE 3	Reducir brechas educativas entre mujeres y hombres
OE 4	Mejorar la salud de las mujeres y garantizar los derechos sexuales y reproductivos de mujeres y hombres

OE 5	Garantizar los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres
OE 6	Reducir la violencia de género en sus diferentes expresiones
OE 7	Incrementar la participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones y la participación política y ciudadana
OE 8	Valorar el aporte de las mujeres en el manejo sostenible de los recursos naturales

---

### Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)

La Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), promulgada en abril del año 2019, es la primera Política Nacional que aborda la desigualdad de género. Esta Política Nacional ha identificado como problema público a la discriminación estructural contra las mujeres.

Figura 2

Causas y efectos de problema público



La PNIG plantea que la discriminación estructural contra las mujeres tiene tres causas que se relacionan entre sí: en primer lugar, la existencia de patrones socioculturales que privilegian lo masculino sobre lo femenino; luego, la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres), basada en el menosprecio de lo femenino en comparación con lo masculino; y, finalmente la existencia de normas y culturas institucionales que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad (PNIG, 2019).

El resultado de la discriminación estructural se manifiesta mediante la vulneración de diversos derechos en perjuicio de las mujeres. Los derechos identificados como afectados por la PNIG son el derecho a una vida libre de violencia; los derechos a la salud sexual y reproductiva; el derecho al acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisión; y, los derechos económicos y sociales.

Para abordar el problema público descrito, el PNIG propone los siguientes Objetivos Prioritarios y Lineamientos:

Tabla 4

*Objetivos Prioritarios del PNIG*

Objetivo Prioritario (OP)	Lineamiento
OP1: Reducir la violencia hacia las mujeres	1.1. Implementar medidas de atención y protección para mujeres víctimas de violencia e integrantes del grupo familiar. 1.2. Implementar medidas de prevención de la violencia contra las mujeres en favor de la ciudadanía.
OP2: Garantizar el ejercicio de los derechos a la salud sexual y reproductiva de las mujeres	2.1. Mejorar los servicios de salud sexual y reproductiva de las mujeres. 2.2. Fortalecer la implementación de la educación sexual integral en el sistema educativo. 2.3. Ampliar el acceso a los servicios especializados de salud sexual y reproductiva de las y los adolescentes.
OP3: Garantizar el acceso y participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones	3.1. Implementar medidas para garantizar la participación en espacios de toma de decisiones de las mujeres. 3.2. Implementar medidas de acción afirmativa para garantizar el acceso a espacios de toma de decisiones de las mujeres
OP4: Garantizar el ejercicio de los derechos económicos y sociales de las mujeres	4.1. Implementar el Sistema Nacional de Cuidado con enfoque de género para personas en situación de dependencia. 4.2. Incrementar el acceso y control de los recursos naturales, productivos y patrimoniales de las mujeres. 4.3. Fortalecer la inserción laboral formal de las mujeres. 4.4. Implementar medidas para asegurar el ejercicio de los derechos sociales de las mujeres
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	5.1. Incorporar el enfoque de género en las entidades públicas que brindan bienes y servicios públicos. 5.2. Incorporar el enfoque de género en las organizaciones privadas. 5.3. Reducir brechas de desigualdad de género en las entidades públicas. 5.4. Desarrollar las competencias para la aplicación del enfoque de género en los/as servidores/as públicos/as. 5.5 Prevenir el hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas y privadas.
OP6: Reducir la incidencia de los patrones socioculturales discriminatorios en la población	6.1. Desarrollar competencias específicas y fortalecimiento de capacidades para el logro de la igualdad de género en las y los estudiantes de educación básica. 6.2. Implementar estrategias de comunicación masiva orientadas a la igualdad de género y no discriminación en la población. 6.3. Difundir conocimiento sobre la influencia de los patrones socioculturales discriminatorios que sustentan la desigualdad de género y su progresiva transformación en la población. 6.4. Brindar acompañamiento y consejería en igualdad de género, las responsabilidades familiares compartidas y el respeto a los derechos humanos, entre los y las integrantes de las familias.

## 2.2. A Nivel del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú

### 1.1.2. Desarrollo del enfoque de género en el Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú

El Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP dispone la creación de mecanismos encargados de velar por la implementación del enfoque de igualdad de género en las entidades estatales. Es en virtud de dicha norma que, mediante la Resolución Ministerial N° 0566-2017-RE, se crea el GIG o Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú.

El GIG, desde su creación, se reúne mensualmente para dar seguimiento a los avances del Ministerio en temas de igualdad de Género. Para el logro de sus objetivos, el GIG se encuentra conformado por un representante del Canciller, quien coordina con once áreas del Ministerio: la Oficina General de Presupuesto y Planeamiento (OPP); la Oficina General de Recursos Humanos (ORH); la Oficina General de Comunicaciones (OGC); la Dirección para Asuntos Sociales (DAS); la Dirección de Protección y Asistencia al Nacional (ASN); la Dirección General de Estudios y Estrategias de Política Exterior (DEE); la Dirección de Desarrollo e Integración Fronterizo (DDF); la Dirección de Cooperación Internacional (DCI); la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI); la Dirección General de Promoción Económica (DPE) y la Dirección para Asuntos Culturales (DAC). Las competencias en las mencionadas áreas se reparten de la siguiente manera:

Tabla 5  
*Competencias del MRE en materia de género*

Nivel	Marco	Dependencia en el MRE
Institucional	Administración (Gestión)	ORH
Institucional	Administración (Gestión y Política Pública)	GIG - DEE
Nacional	Política Nacional de Igualdad de Género (representante MRE)	DAS
Nacional	Plan Nacional Contra la Violencia de Género (representante MRE)	DGC
Nacional	Participación en eventos culturales y organización de eventos y negociaciones de acuerdos en educación y deporte	DAC
Nacional e Internacional	Empoderamiento económico de la mujer	DPE
Internacional	Posición Perú en foros bilaterales y multilaterales	DAS
Internacional	Consulados	DGC

Nota: tomado de la Charla “Enfoque de género en la gestión de la Oficina General de Recursos en MRE”

Dentro de algunos de los resultados obtenidos por el GIG se encuentran:

- Impulsar la realización del Diagnóstico de Capacidades Institucionales del MRE en materia de igualdad de género
- La aprobación del “Plan de Actividades para la Reducción de las Brechas de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores 2018-2019” y 2020-2022
- La aprobación de directivas para la prevención y la atención de denuncias por hostigamiento sexual; para el uso del lactario y para el empleo del lenguaje inclusivo en las comunicaciones del Ministerio
- La inclusión de un lineamiento estratégico sobre igualdad de Género en el Plan Estratégico Institucional PEI 2020-2022
- La realización de charlas sobre lenguaje inclusivo, hostigamiento sexual y lactancia materna.
- La inclusión de un módulo sobre “Género y Política Públicas” en el Curso Superior obligatorio para la categoría de Primer Secretario/a

## **2. Situación de las mujeres en la diplomacia peruana**

### **3.1. Hitos de la participación femenina en el Servicio Diplomático de la República**

El Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú fue fundado por Don José de San Martín mediante el Decreto del 3 de agosto de 1821. Creado con el fin de consolidar la transición de colonia a República y el inicio de la participación peruana en la esfera internacional, la Cancillería es el Ministerio más antiguo del aparato estatal peruano (Gobierno del Perú, 2018).

Años después, en 1846<sup>14</sup>, el presidente Ramón Castilla, en su labor como organizador del Estado Peruano, creó, de la mano con José Gregorio Paz Soldán, el Servicio Diplomático de la República (SDR), organizando así el primer servicio diplomático de América (Garibaldi, 2011).

La participación oficial de las mujeres en el Servicio Diplomático de la República se inicia en 1952, con la inscripción en el Escalafón de Carmela Aguilar Ayanz

---

<sup>14</sup> El Servicio Diplomático de la República fue creado mediante el Decreto número 90, del 31 de julio de 1846



(Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar, 2019). Cabe resaltar que Carmela Aguilar fue una pionera para su época, ya que logró ingresar al Servicio incluso antes de que las mujeres peruanas obtuvieran legalmente la ciudadanía, la cual alcanzaron el 1955, con el derecho al sufragio para mujeres mayores de edad alfabetizadas.

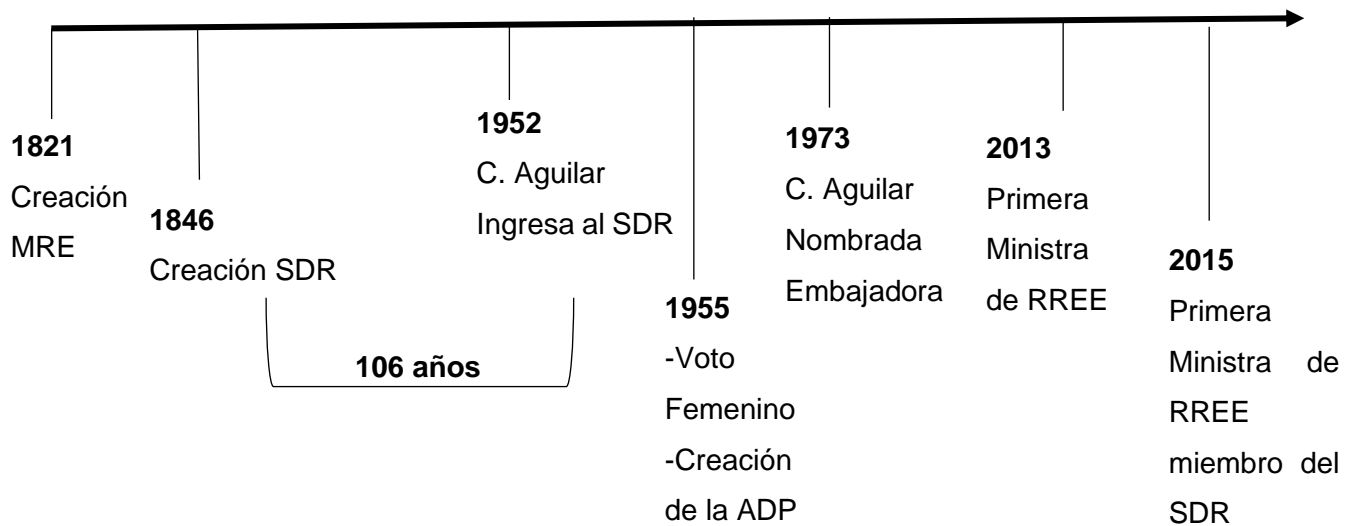
Luego de años de una destacada carrea en el Servicio Diplomático sirviendo en las representaciones permanentes del Perú ante la Organización de los Estados Americanos (OEA) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1973, Carmela Aguilar se convierte en la primera diplomática en llegar a la categoría de Embajadora (Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar, 2019; Wagner Tizón, 2019).

Con la creación de la Academia Diplomática del Perú en 1955, esta institución se convierte en la única vía de acceso a la carrera diplomática del Perú. La Promoción “Raúl Porras Barrenechea”, primera promoción en graduarse de la Academia en 1958, estuvo integrada por veinte alumnos, diecinueve varones y una mujer, la cual no llegó a incorporarse al Servicio por haberse casado con uno de sus compañeros de promoción (Agüero Colunga, 2019).

Con la llegada del siglo XXI, Eda Rivas Franchini se convierte en la primera mujer en ser nombrada Ministra de Relaciones Exteriores del Perú, puesto que ocupó de mayo del 2013 a junio del 2014. Al año siguiente, la Embajadora Ana María Liliana Sánchez Vargas de Ríos, asume mismo el puesto, convirtiéndose en la primera diplomática de carrera en asumir el cargo de Canciller. La tercera y última mujer, hasta el momento, ser nombrada Ministra de Relaciones Exteriores fue Cayetana Aljovín, quien ejerció el cargo de enero a abril del año 2018.

Figura 3

*Hitos de la Participación Femenina en el Servicio Diplomático de la República*



Nota. Elaboración propia

### 3.2. Mujeres en la diplomacia peruana

Habiendo visto los principales hitos de la participación de las mujeres en el Servicio Diplomático de la República, se pasará a revisar cual es la situación actual de las mujeres que se encuentran en el servicio tomando en consideración tres aspectos: en primer lugar, el acceso a la carrera diplomática a través del ingreso a la Academia Diplomática del Perú; en segundo lugar, las cifras actuales de las funcionarias en actividad por categoría y, finalmente, mediante un análisis del posicionamiento de mujeres diplomáticas en puestos clave tanto en el exterior como en la sede central del Ministerio en Lima.

#### 2.2.1. Acceso a la Academia Diplomática del Perú

El acceso a la carrera diplomática se institucionalizó mediante la creación de la Academia Diplomática del Perú en 1955. En sus 65 años de vida institucional, la Academia Diplomática ha experimentado un notable crecimiento en la participación femenina en sus aulas, siendo que solo cuatro de sus promociones no cuentan con presencia femenina (Agüero Colunga, 2019).

De acuerdo con algunas cifras recogidas por la Embajadora Marisol Agüero, en los primeros 50 años de la Academia Diplomática el 79% de los alumnos fueron varones y el 21% mujeres. Tomando en consideración el periodo entre el año 2009 y el año 2018, encontramos que la composición del alumnado ha variado, pasando a ser de 63% varones y 37% mujeres. Resulta notable además, verificar que en el periodo mencionado, hubo paridad en los primeros puestos de la Academia, los cuales fueron ocupados en un 50% mujeres y en un 50% por hombres (Agüero Colunga, 2019).

En cuanto a las cifras de postulantes a la Academia, la información proporcionada por la institución nos muestra que, del año 2010 al año 2019, suele ser mayor la cantidad de hombres que postulan al proceso de admisión, superando casi todos los años el 50% de postulantes. En contraparte a la mencionado, la participación femenina en el proceso de admisión fluctúa entre el 42% y el 48%, según el año. Resulta notable el proceso de admisión del año 2018, en el cual postularon más mujeres que hombres. Siendo estas el 54% del total de postulantes.

Tabla 6

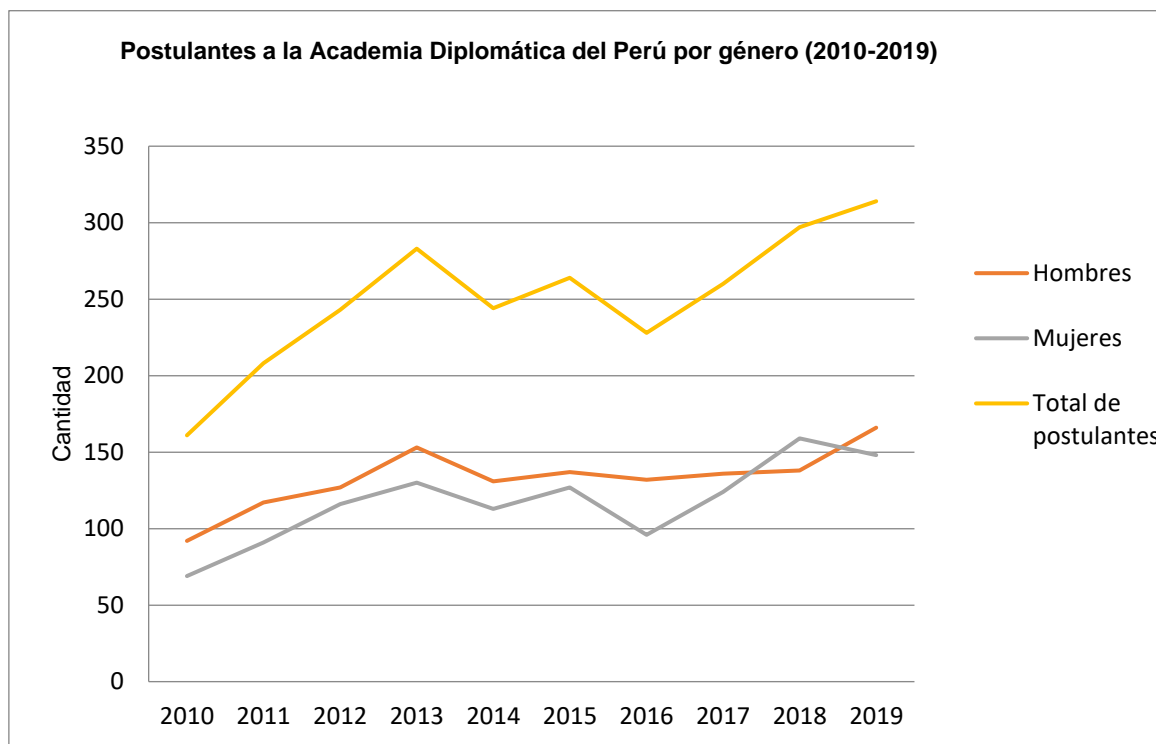
*Postulantes a la Academia Diplomática del Perú por género (2010-2019)*

<b>POSTULANTES</b>					
<b>Año</b>	Hombres	%	Mujeres	%	Total de postulantes
<b>2010</b>	92	57%	69	43%	161
<b>2011</b>	117	56%	91	44%	208
<b>2012</b>	127	52%	116	48%	243
<b>2013</b>	153	54%	130	46%	283
<b>2014</b>	131	54%	113	46%	244
<b>2015</b>	137	52%	127	48%	264
<b>2016</b>	132	58%	96	42%	228
<b>2017</b>	136	52%	124	48%	260
<b>2018</b>	138	46%	159	54%	297
<b>2019</b>	166	53%	148	47%	314
<b>Total</b>	1329		1173		<b>2502</b>

*Nota.* Adaptado de Academia Diplomática del Perú

Figura 4

Postulantes a la Academia Diplomática del Perú por género (2010-2019)



Nota. Elaborado por Academia Diplomática del Perú

Como puede apreciarse en el gráfico anterior, encontramos que hombres y mujeres postulan a la Academia Diplomática del Perú en cantidades similares, aunque, usualmente, la cantidad de varones es ligeramente mayor. En ese sentido, se rescata la labor de difusión realizada todos los años por la Academia Diplomática, la cual ha generado que exista, en terminos prácticos, paridad de género en los participantes al concurso de admisión.

En cuanto a quienes logran obtener una vacante en la Academia, encontramos que, una vez superado el proceso de admisión, la cantidad de hombres ingresantes es, casi siempre, mayor a la de las mujeres, con una diferencia más marcada que la existente entre postulantes.

Sin considerar el proceso 2020, los diez últimos concursos de admisión han dado como resultado promociones con más integrantes masculinos. De estas diez promociones, tres tuvieron entre 52% y 57% de conformación masculina; cinco tuvieron entre 60% y 67% de

integrantes varones; y, finalmente dos promociones, la promoción 2016 y 2017, estuvieron conformadas por hombres en un 70% y 75%, respectivamente.

Tabla 7

*Ingresantes a la Academia Diplomática del Perú por género (2010-2019)*

<b>INGRESANTES</b>					
<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Ingresantes</b>
<b>2010</b>	11	55%	9	45%	20
<b>2011</b>	13	65%	7	35%	20
<b>2012</b>	22	67%	11	33%	33
<b>2013</b>	15	60%	10	40%	25
<b>2014</b>	11	55%	9	45%	20
<b>2015</b>	19	63%	11	37%	30
<b>2016</b>	21	70%	9	30%	30
<b>2017</b>	15	75%	5	25%	20
<b>2018</b>	13	52%	12	48%	25
<b>2019</b>	19	63%	11	37%	30
<b>Total</b>	<b>159</b>		<b>94</b>		<b>253</b>

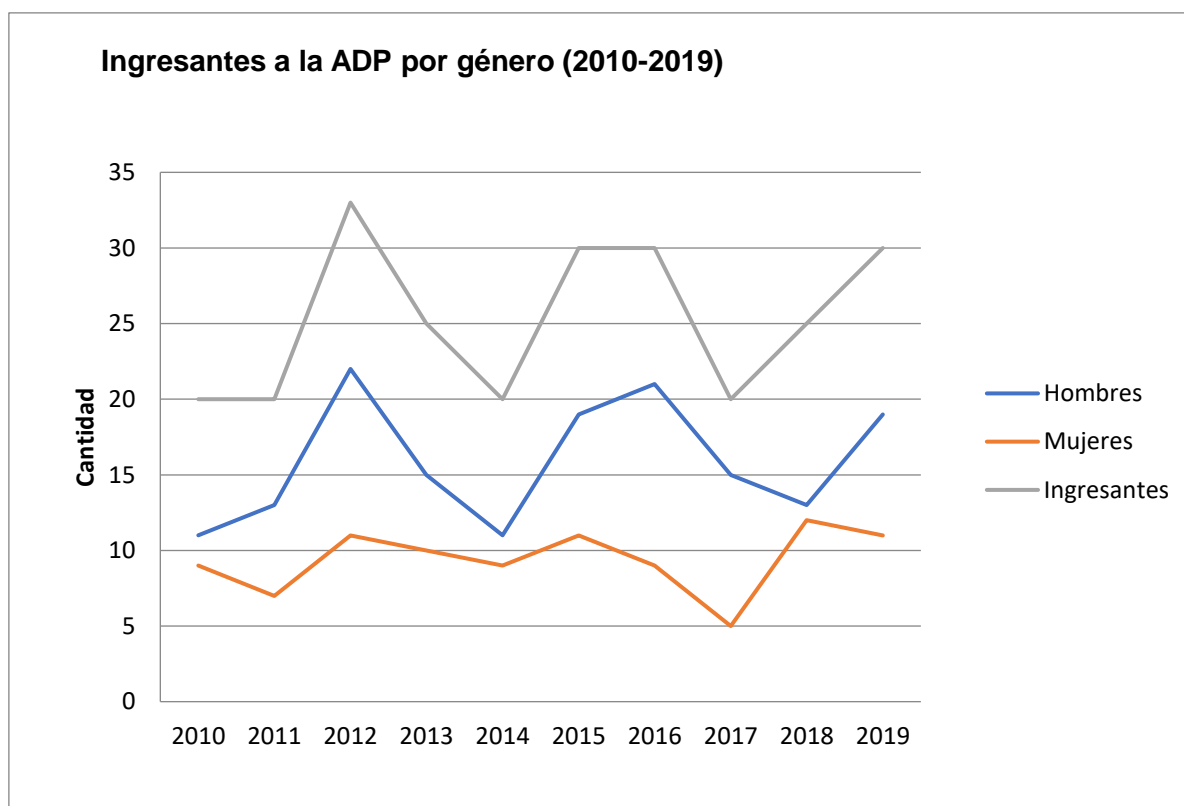
*Nota.* Adaptado de Academia Diplomática del Perú

De acuerdo con el reglamento de la Academia Diplomática vigente, de los siete exámenes que conforman el concurso de admisión, tres obtienen una calificación numérica, ya que evalúan aptitudes académicas, y cuatro dan como resultado si quienes postulan son aptos o no aptos, e implican la evaluación de una serie de habilidades blandas. Considerando que, en términos de postulantes, se aprecia cierto grado de paridad entre la cantidad de hombres y mujeres que postulan, llama a la atención el hecho de que la diferencia se haga más marcada llegado el fin del concurso de admisión.

En ese sentido, se recomienda considerar analizar si esta situación se da debido a que menos mujeres superan las etapas del examen que evalúan el nivel de preparación académica o si podría existir algún tipo de criterio o sesgo que no considere el enfoque de género al momento de evaluar las habilidades blandas de las postulantes.

Figura 5

Ingresantes a la Academia Diplomática del Perú por género (2010-2019)



Nota. Elaborado por la Academia Diplomática del Perú

### 2.2.2. Participación femenina el Servicio Diplomático de la República en la actualidad

Habiendo analizado la situación en cuando a la vía de acceso a la carrera diplomática, se pasará a revisar algunas cifras sobre la situación de las mujeres que ya se encuentran incorporadas al Servicio Diplomático de la República.

Una revisión del Escalafón del Servicio Diplomático de la República, actualizado al año 2020, nos muestra que el SDR está conformado por 722 funcionarios en actividad. Dentro de esta cifra, el 72% corresponde a 521 funcionarios y el 28%, a 201 funcionarias.

Desagregando estas cifras por categoría, se observa que existe una abrumadora mayoría masculina en las categorías más altas del Servicio, siendo que la participación femenina no supera el 20% en estas. En ese sentido, se encontró que el 81% de Embajadores son varones y el 19%, mujeres. Por otro lado, se observa que la cantidad de varones aumenta

en un punto porcentual en la categoría de Ministro, con el 82% correspondiente a hombres y el 18% a mujeres.

La cantidad de funcionarias aumenta en las siguientes dos categorías, sin embargo, las funcionarias no llegan a superar el 30%. En la categoría de Ministro Consejero, las mujeres constituyen el 27% de la categoría, frente a un 73% de funcionarios varones. En cuando a los Consejeros, el 72% de estos son funcionarios y el 28%, funcionarias.

En cuando a las categorías de Primer, Segundo y Tercer Secretario, se encontró que la participación femenina supera el 30% en las tres categorías. Con respecto a la categoría de Primer Secretario, se observa que esta se compone en un 32% de funcionarias y en un 68% de funcionarios. Por otro lado, la categoría de Tercer Secretario cuenta con un 35% de mujeres y un 65% de varones.

Finalmente, destaca la situación observada en la categoría de Segundo Secretario, la cual tiene el porcentaje de mujeres más alto del Servicio Diplomático de la República, con el 41% de funcionarias y el 59% de funcionarios.

Considerando a esta última categoría como la que más se acerca a una situación de paridad en términos de género y, tomando en cuenta solamente los plazos mínimos de permanencia en cada categoría<sup>15</sup>, le tomaría a estos funcionarios y funcionarias entre dieciséis y diecinueve años, como mínimo, llegar a las categorías más altas del Escalafón.

Podríamos estimar, entonces, a muy grandes rasgos, que ese el tiempo que le tomaría al Servicio acercarse “de forma natural” a una situación de paridad en sus categorías más altas. Sin embargo, sería recomendable buscar la manera de hacer una estimación más detallada y exacta.

---

<sup>15</sup> Estipulados en el artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Diplomático de la República

Artículo 106.- De conformidad con el Artículo 34 de la Ley, para ser promovido a la categoría inmediata superior, los funcionarios del Servicio Diplomático, en situación de actividad, requieren cumplir los siguientes plazos mínimos de permanencia en cada categoría:

- a) Tres años los Terceros Secretarios
- b) Tres años los Segundos Secretarios
- c) Cuatro años los Primeros Secretarios
- d) Cuatro años los Consejeros
- e) Cuatro años los Ministros Consejeros
- f) Cuatro años los Ministros

Tabla 8

*Funcionarias y funcionarios del Servicio Diplomático de la República en Actividad*

<b>Funcionarias y funcionarios del Servicio Diplomático de la República en Actividad</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador</b>	86	81%	20	19%	106
<b>Ministro</b>	108	82%	24	18%	132
<b>Ministro</b>					
<b>Consejero</b>	85	73%	31	27%	116
<b>Consejero</b>	67	72%	26	28%	93
<b>Primer</b>					
<b>Secretario</b>	59	68%	28	32%	87
<b>Segundo</b>					
<b>Secretario</b>	59	59%	41	41%	100
<b>Tercer</b>					
<b>Secretario</b>	57	65%	31	35%	88
<b>Total</b>	<b>521</b>	<b>72%</b>	<b>201</b>	<b>28%</b>	<b>722</b>

*Nota.* Elaboración propia

### **2.2.3. Breve análisis sobre el posicionamiento de diplomáticas peruanas en puestos clave en el exterior**

Para concluir con la revisión de la situación de las mujeres en la diplomacia peruana, se ha previsto revisar el nivel de participación de las funcionarias en determinados puestos en el exterior y en la sede central de la Cancillería en la ciudad de Lima. Para ello se ha tomado como muestra a destinos en el exterior que mantienen un nivel de relacionamiento intenso con el Perú ya sea por ser países fronterizos o por ser socios estratégicos.

Considerado que, como se mencionó al inicio del presente capítulo, la Ley de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres del año 2007, sienta el marco para la aplicación de la Igualdad de Género en nuestro país, se ha considerado un periodo posterior a la publicación de dicha norma. En ese sentido, se ha tomado en cuenta el periodo entre los años 2009 y 2019.



Los países considerados para el presente análisis fueron los cinco países con los que el Perú comparte una frontera: Ecuador, Colombia, Brasil, Bolivia y Chile; cuatro socios estratégicos: Estados Unidos, China, España y Bélgica<sup>16</sup>; y, por su trascendencia a nivel multilateral, se tomó en cuenta también a la Representación permanente del Perú en la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York.

Con respecto a la designación de Embajadoras a puestos de Dirección General o Jefatura de Oficina General en el Ministerio de Relaciones Exteriores, se ha considerado a la Dirección General de Asuntos Multilaterales y Globales; a la Dirección General de Asuntos de América; a la Dirección General de Europa; y, a la Oficina General de Recursos Humanos como muestra. La información consignada se obtuvo en su totalidad de la base de datos facilitada por la Oficina de Administración de personal de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú.

Iniciando con Ecuador, encontramos que la Embajada del Perú en Ecuador, en el periodo 2009-2019, tuvo tres Embajadores de carrera designados como Jefes de Misión. Durante el mismo periodo, ninguna Embajadora fue asignada a dicho puesto. En cuanto a los funcionarios en la categoría de Ministros enviados a Ecuador, se observa que el 80% fueron varones y el 20% mujeres. Con respecto a los Ministros Consejeros, de cinco funcionarios designados a Ecuador, tres fueron varones y dos, mujeres.

Por otro lado, de cinco Consejeros asignados a Ecuador, solo una fue mujer. Se observa, además que no se designaron funcionarias en las categorías de Primera Secretaria ni de Tercera Secretaria en el periodo 2009-2019. En este sentido, se aprecia que, en los últimos diez años, se han enviado menos funcionarias que funcionarios a la Embajada del Perú en Ecuador, constituyendo estas el 24% del total de funcionarios diplomáticos designados a dicha misión.

---

<sup>16</sup> Se consideró a Bélgica en tanto es la sede de la mayoría de las instituciones de la Unión Europea

Tabla 9

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Ecuador 2009-2019*

**Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Ecuador 2009-2019**

<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>17</sup></b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Ministro Consejero</b>	3	60%	2	40%	5
<b>Consejero</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Primer Secretario</b>	2	50%	0	50%	2
<b>Segundo Secretario</b>	1	50%	1	50%	2
<b>Tercer Secretario</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>79%</b>	<b>5</b>	<b>21%</b>	<b>24</b>

Nota. Elaboración propia

Con respecto a la Embajada de Perú en Colombia, encontramos que en el periodo 2009-2019 tampoco se designó a Embajadoras como Jefas de Misión, siendo que el 100% de embajadores fueron varones. Además, se observa que no se envió a ninguna Ministra, Ministra Consejera, ni Consejera a Colombia, en los últimos diez años. En cuanto a las categorías de Primer, Segundo y Tercer Secretario, se encontró que se envió la misma cantidad de funcionarias y funcionarios en todos los casos.

<sup>17</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 10

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Colombia 2009-2019*

<b>Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Colombia 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	Hombres	%	Mujeres	%	Total
<b>Embajador<sup>18</sup></b>	4	100%	0	0%	4
<b>Ministro</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Consejero</b>	6	100%	0	0%	6
<b>Consejero</b>	6	100%	0	0%	6
<b>Primer Secretario</b>	2	50%	2	50%	4
<b>Segundo Secretario</b>	1	50%	1	50%	2
<b>Tercer Secretario</b>	1	50%	1	50%	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>83%</b>	<b>4</b>	<b>17%</b>	<b>24</b>

Nota. Elaboración propia

En relación con Brasil, una vez más, se encuentra que no se designó a ninguna mujer como Embajadora del Perú en Brasil en los últimos diez años, siendo que los cuatro Embajadores de carrera durante dicho periodo, fueron varones. Una situación similar se observó en las categorías de Ministro, Ministro Consejero, Consejero y Tercer Secretario, ya que ninguna funcionaria de dichas categorías fue designada a la Embajada a Brasil. Por último, se encontró que, en el periodo 2009-2019, las únicas funcionarias en la mencionada Embajada fueron una Primera Secretaria y una Segunda Secretaria, quienes constituyeron el 9% del total de funcionarios diplomáticos en Brasil.

<sup>18</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 11

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Brasil 2009-2019*

<b>Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Brasil 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>19</sup></b>	4	100%	0	0%	4
<b>Ministro</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Ministro Consejero</b>	1	100%	0	0%	1
<b>Consejero</b>	5	100%	0	0%	5
<b>Primer Secretario</b>	3	50%	1	50%	4
<b>Segundo Secretario</b>	3	75%	1	25%	4
<b>Tercer Secretario</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>91%</b>	<b>2</b>	<b>9%</b>	<b>22</b>

Nota. Elaboración propia

En cuando a Bolivia, se observa que, en los últimos diez años, hubo seis Embajadores de carrera a cargo de dicha misión, siendo que uno de estos fue una Embajadora. Por otro lado, se encontró que las únicas categorías que no tuvieron a ninguna funcionaria designada a Bolivia fueron las categorías de Ministra y Tercer Secretaria; todas las demás categorías tuvieron a una funcionaria asumiendo funciones en Bolivia.

---

<sup>19</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 12

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Bolivia 2009-2019*

**Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Bolivia 2009-2019**

<b>Categoría</b>	Hombres	%	Mujeres	%	Total
<b>Embajador<sup>20</sup></b>	5	83%	1	17%	6
<b>Ministro</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro Consejero</b>	2	67%	1	33%	3
<b>Consejero</b>	5	83%	1	17%	6
<b>Primer Secretario</b>	0	0%	1	100%	1
<b>Segundo Secretario</b>	2	67%	1	33%	3
<b>Tercer Secretario</b>	6	100%	0	0%	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>82%</b>	<b>5</b>	<b>18%</b>	<b>28</b>

Nota. Elaboración propia

Con respecto a Chile, el 100% de los Embajadores de carrera a cargo de dicha misión fueron varones. Se observa, además, una situación similar con los funcionarios de las categorías de Ministro Consejero y Primer Secretario. Se ha identificado también que, en los últimos diez años, de los seis Ministros designados a la Embajada en Chile, solo una fue mujer. De manera similar, solo fueron enviadas a Chile una Consejera, una Segunda Secretaria y una Tercera Secretaria, quienes constituyeron el 15% del total de funcionarios diplomáticos destacados a la mencionada Embajada en el periodo 2009-2019.

<sup>20</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 13

Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Chile 2009-2019

<b>Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Chile 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>21</sup></b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro</b>	5	83%	1	17%	6
<b>Ministro Consejero</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Consejero</b>	5	83%	1	17%	6
<b>Primer Secretario</b>	3	50%	0	50%	3
<b>Segundo Secretario</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Tercer Secretario</b>	0	100%	1	0%	1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>85%</b>	<b>4</b>	<b>15%</b>	<b>28</b>

Nota. Elaboración propia

<sup>21</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Con respecto a la designación de funcionarias a la Embajada del Perú en los Estados Unidos, encontramos que, en los últimos diez años, ninguna diplomática de carrera fue nombrada Jefa de Misión. Situación similar se encontró con las Ministras Consejeras y Terceras Secretarias, siendo que ninguna funcionaria de con esas categorías fue enviada a Washington en el periodo mencionado. Se observa que las mujeres diplomáticas constituyeron el 26% del total de funcionarios de carrera enviados a la mencionada Embajada.

Tabla 14

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en los Estados Unidos de América 2009-2019*

**Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en los Estados Unidos de América 2009-2019**

<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>22</sup></b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro</b>	3	60%	2	40%	5
<b>Ministro Consejero</b>	6	100%	0	0%	6
<b>Consejero</b>	10	91%	1	9%	11
<b>Primer Secretario</b>	4	50%	4	50%	8
<b>Segundo Secretario</b>	6	55%	5	45%	11
<b>Tercer Secretario</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>74%</b>	<b>12</b>	<b>26%</b>	<b>47</b>

En cuanto a la Embajada del Perú en España, se encontró que, en los últimos diez años, tampoco se designó a ninguna Embajadora de carrera como Representante del Perú en España. Situación similar se encontró respecto de las categorías de Consejero, Primer

<sup>22</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Secretario y Tercer Secretario, las cuales no tuvieron funcionarias designadas en España. En ese sentido, se observa que las mujeres diplomáticas constituyeron el 24% del personal diplomático en la mencionada Embajada.

Tabla 15

Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en la España 2009-2019

**Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en la España 2009-2019**

<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>23</sup></b>	3	100%	0	0%	3
<b>Ministro</b>	3	75%	1	25%	4
<b>Ministro Consejero</b>	2	40%	3	60%	5
<b>Consejero</b>	4	100%	0	0%	4
<b>Primer Secretario</b>	1	50%	0	50%	1
<b>Segundo Secretario</b>	1	50%	1	50%	2
<b>Tercer Secretario</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>78%</b>	<b>5</b>	<b>24%</b>	<b>21</b>

Con respecto a la Embajada del Perú en Bélgica, se observa que, en los últimos diez años, tres Embajadores de carrera fueron designados como Jefes de Misión en dicho país. De estos, dos fueron varones y una, mujer. Se observa, además, que no hubo ninguna funcionaria con la categoría de Ministra, Consejera, Segunda Secretaria o Tercera Secretaria, en el periodo revisado. Finalmente, las mujeres constituyeron el 21% del total de diplomáticos en la mencionada Embajada.

<sup>23</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera



Tabla 16

*Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Bélgica 2009-2019*

<b>Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en Bélgica 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>24</sup></b>	2	67%	1	33%	3
<b>Ministro</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Ministro Consejero</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Consejero</b>	5	100%	0	0%	5
<b>Primer Secretario</b>	1	25%	3	75%	4
<b>Segundo Secretario</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Tercer Secretario</b>	2	100%	0	0%	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>79%</b>	<b>5</b>	<b>21%</b>	<b>24</b>

Con relación a la Embajada del Perú en la República Popular de China, se observa que, en el periodo 2009-2019, cuatro Embajadores de carrera fueron designados como Jefes de Misión en dicho país. De estos, todos fueron varones. Similar situación se dio en la categoría de Tercer Secretario, en la que los tres funcionarios enviados a China fueron varones. Con respecto a las demás categorías, se observó que todas estuvieron representadas por al menos una funcionaria, siendo que las mujeres constituyeron el 24% del total de diplomáticos en la mencionada Embajada.

<sup>24</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 17

Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en la República Popular de China 2009-2019

<b>Funcionarias y funcionarios diplomáticos de la Embajada del Perú en la República Popular de China 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>25</sup></b>	4	100%	0	0%	4
<b>Ministro</b>	0	0%	1	100%	1
<b>Ministro Consejero</b>	2	67%	1	33%	3
<b>Consejero</b>	2	50%	2	50%	4
<b>Primer Secretario</b>	4	50%	1	50%	5
<b>Segundo Secretario</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Tercer Secretario</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>76%</b>	<b>6</b>	<b>24%</b>	<b>25</b>

Con respecto a la Representación Permanente del Perú en la ONU sede Nueva York, se observa que, en los últimos diez años, cinco Embajadores de carrera fueron designados como Representantes Permanentes en esta Organización Internacional. De estos, todos fueron funcionarios varones. Se observa, además, que, en el mismo periodo, no hubo ninguna funcionaria con la categoría de Ministra, mientras que hubo nueve funcionarios varones de la misma categoría enviados a la mencionada Representación. Finalmente, se observa que las mujeres constituyeron el 21% del total de diplomáticos en la mencionada Representación Permanente.

<sup>25</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 18

*Funcionarias y funcionarios integrantes de la Representación del Perú ante las Organización de las Naciones Unidad sede Nueva York 2009-2019*

<b>Funcionarias y funcionarios integrantes de la Representación del Perú ante las Organización de las Naciones Unidad sede Nueva York 2009-2019</b>					
<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Embajador<sup>26</sup></b>	5	100%	0	0%	5
<b>Ministro</b>	9	100%	0	0%	9
<b>Ministro Consejero</b>	6	75%	2	25%	8
<b>Consejero</b>	4	80%	1	20%	5
<b>Primer Secretario</b>	4	50%	4	50%	8
<b>Segundo Secretario</b>	6	55%	5	45%	11
<b>Tercer Secretario</b>	3	100%	0	0%	3
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>76%</b>	<b>12</b>	<b>24%</b>	<b>49</b>

Con relación a la situación en la sede central del Ministerio de Relaciones Exteriores en Lima, se observa que, en los últimos diez años, se designaron a ocho Embajadores como Directores Generales de la Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales del MRE, de los cuales seis fueron varones y dos, mujeres. En la Dirección General para Asuntos de América, fueron nueve Embajadores los que, en algún momento, ejercieron como Directores Generales, siendo que ocho de estos fueron varones y una, mujer.

Se observa que, en el caso de la Dirección General de Europa, se designaron casi tantos hombres como mujeres al cargo de Director General, siendo que, en el periodo 2009-2019, dicha Dirección General estuvo a cargo de cinco Embajadores y cuatro Embajadoras. Finalmente, se encontró que, en los últimos diez años, ocho Embajadores asumieron la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos, cinco de estos fueron varones y tres, mujeres.

<sup>26</sup> Solo se consideró a Embajadores de carrera

Tabla 19

*Embajadoras y Embajadores designados como Directores Generales o Jefes en puestos clave en el Ministerio de Relaciones Exteriores entre 2009 y 2019*

**Embajadoras y Embajadores designados como Directores Generales o Jefes en puestos clave en el Ministerio de Relaciones Exteriores entre 2009 y 2019**

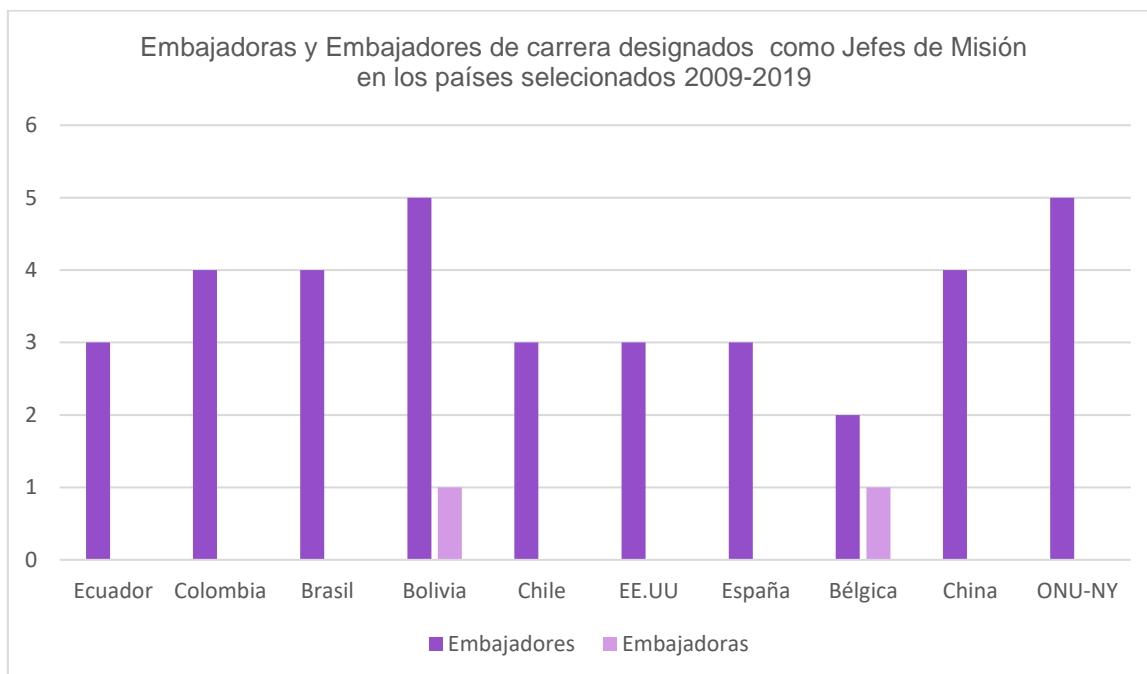
Dirección General/ Oficina General			Hombres	%	Mujeres	%	Total
Dirección General para Asuntos Multilaterales y Globales			6	75%	2	25%	8
Dirección General para Asuntos de América			8	89%	1	11%	9
Dirección General de Europa			5	56%	4	44%	9
Oficina General de Recursos Humanos			5	63%	3	38%	8

A manera de resumen, en cuanto a la participación de funcionarias en las Misiones seleccionadas, se encontró que seis misiones tuvieron más de 20% de composición femenina, estas fueron las Embajadas en Ecuador (21%), Estados Unidos (26%), España (24%), Bélgica (21%), China (24%) y la Representación Permanente en la ONU sede Nueva York (24%). Por otro lado, se encontró menos de 20% de participación de diplomáticas mujeres en tres Embajadas: Colombia (17%), Bolivia (18%) y Chile (15%). Finalmente, se observó que la Embajada del Perú en Brasil solo tuvo a dos funcionarias diplomáticas en los últimos diez años, conformando estas el 9% del total de funcionarios enviados a dicho país.

Por otro lado, se observa que, de las diez misiones en el exterior seleccionadas como muestra, solo dos, Bolivia y Bélgica, tuvieron a una Embajadora de carrera a cargo, en los últimos diez años. En todos los demás casos, se encontró que no se envió a ninguna Embajadora a ejercer funciones.

Tabla 20

*Embajadoras y Embajadores de carrera designados como Jefes de Misión en los países seleccionados 2009-2019*



Se considera que la situación descrita puede evidenciar la existencia de un “techo de cristal” en la categoría más alta del Servicio Diplomático de la República. La metáfora del techo de cristal se emplea para describir a las barreras invisibles que impiden a las mujeres posicionarse en los centros de poder (MIMP, 2019). En ese sentido, las cifras recogidas parecen mostrar que, si bien las funcionarias están en posibilidad de llegar a la categoría de Embajadoras, una vez en esta no son necesariamente designadas a los puestos donde existe mayor toma de decisión política, criterio que se empleó para seleccionar a las Misiones usadas como muestra.

En tal sentido, se recomienda hacer un estudio estadístico a profundidad, que analice según el género y la categoría la designación de puestos en el exterior, ya que se considera que ello permitiría evidenciar con qué frecuencia las Embajadoras en actividad son asignadas a destinos con mayor incidencia en temas políticos, frente a destinos de carácter más técnico. Se considera, además que dichas estadísticas podrían ser tomadas en cuenta por la Comisión de Personal al momento de decidir las salidas de los funcionarios diplomáticos al exterior.

### **3. Propuesta para fortalecer la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en temas de igualdad de género**

Como punto final del presente trabajo de investigación se darán algunos alcances para dar un mayor impulso a la labor del Ministerio de Relaciones Exteriores del Perú en temas de igualdad de género. Para ello, se han considerado cuatro ejes de acción: Incrementar la inclusión; Modificar estructuras y comportamientos sexistas; Combatir situaciones de violencia en la institución; Generar conciencia sobre temas cotidianos.

#### **3.1. Eje 1: Incrementar la inclusión**

Se deben continuar los esfuerzos por incrementar la participación de las mujeres en el Servicio Diplomático de la República, no solo incentivando el ingreso de un mayor número de mujeres a la Academia Diplomática del Perú, sino que también incluyendo a más funcionarias en espacios de toma de decisión. Para ello se propone como posibles acciones:

- Considerar incluir a alumnas y alumnos en los últimos años de la educación secundaria en las charlas informativas sobre el proceso de admisión a la Academia Diplomática.
- Analizar por género los resultados de cada etapa del concurso de admisión a la Academia Diplomática
- Levantamiento de estadísticas sensibles al género por categoría y en cada Embajada, Consulado y Representación Permanente
- Fortalecer la visibilidad de las funcionarias diplomáticas y de las contribuciones de estas al Servicio Diplomático

#### **3.2. Eje 2: Modificar estructuras y comportamientos sexistas**

Las actitudes sexistas se encuentran integradas en mujeres y hombres en igual medida ya que son parte de nuestra sociedad. En ese sentido, se deben hacer esfuerzos para identificar de qué manera estos sesgos se reproducen en la cultura institucional del Ministerio de Relaciones Exteriores, de manera que puedan ser identificados y abordados adecuadamente. Para esto se propone como posibles acciones:

- Programar una actualización del diagnóstico de capacidades institucionales en materia de género realizado en el 2017

- Proponer cambios institucionales que busquen eliminar las diferencias estructurales existentes en el Servicio Diplomático de la República y en el Ministerio de Relaciones Exteriores
- Realizar estudios sobre la aplicación de acciones afirmativas en los procesos de ascenso

### **3.3. Eje 3: Combatir situaciones de violencia en la institución**

Se recomienda continuar con la política de tolerancia cero a frente a las situaciones de hostigamiento sexual y laboral que puedan ser denunciadas. De esa manera se podrá garantizar un ambiente laboral óptimo para el desarrollo de las funciones asignadas a las institución. Con miras a ello, se proponen las siguientes iniciativas:

- Medidas de concientización en enfoque de género a funcionarios a cargo de procesar denuncias de hostigamiento
- Procurar el uso de un lenguaje neutral en la información difundida sobre el hostigamiento, en tanto es una situación que puede afectar tanto a hombres como a mujeres
- Mantener la normativa institucional actualizada con los avances de la legislación a nivel nacional
- Realizar encuestas periódicas sobre la calidad el ambiente laboral tanto en todas las sedes del Ministerio

### **3.4. Eje 4: Generar conciencia sobre temas cotidianos**

Impulsar la igualdad de género no es solamente una cuestión institucional, para una aplicación holística del enfoque de género resulta necesario también incidir en temas de la esfera cotidiana. En tal sentido, se proponen las siguientes iniciativas:

- Fortalecer las campañas de concientización sobre roles de género
- Continuar con las campañas comunicacionales sobre temas como el reparto equitativo del trabajo doméstico y la paternidad corresponsable y libre de estereotipos

## Conclusiones

Las Relaciones Internacionales no son una disciplina neutra, el Feminismo como enfoque para las Relaciones Internacionales, explica que, al introducir al género como variable de análisis, se encuentra que la disciplina se encuentra altamente masculinizada y la mayor parte del tiempo ignora la perspectiva femenina, así como las maneras en las que el género influye en el comportamiento de los actores internacionales.

La Política Exterior Feminista de Suecia busca promover la representación y participación de la mujer en la política y en los procesos de paz, basándose en diversos informes estadísticos que indican que existe una correlación entre la participación de la mujer en los procesos de paz y la paz sostenible. En tal sentido, las cinco áreas prioritarias del gobierno sueco para las acciones de política exterior son promover el estado de derecho; combatir la violencia sexual y de género; abordar salud y derechos sexuales y reproductivos; incentivar el empoderamiento económico de las mujeres; y, la promoción del desarrollo sostenible.

La Política Exterior Feminista es la política de un estado que define sus interacciones con otros estados y actores internacionales priorizando la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y otros grupos tradicionalmente marginados, dirigiendo estos esfuerzos a generar cambios estructurales.

En ese sentido, se concluye que una Política Exterior Peruana Orientada a la Igualdad de género debería basarse en, al menos, 4 ejes: el primero, basado en incrementar la inclusión, implica fortalecer la participación de diplomáticas en puestos de toma de decisión tanto en el exterior como en el Perú. El segundo, enfocado en combatir y cambiar estructuras y comportamientos sexistas en el Ministerio de Relaciones Exteriores mediante la transversalización del Enfoque de Género. El tercer eje, relacionado con combatir situaciones de violencia en la institución, expresadas, principalmente, en actos de hostigamiento sexual; y, finalmente buscando generar conciencia en temas cotidianos como el reparto equitativo del trabajo doméstico o el desarrollo de paternidades más afectivas.



## Bibliografía

- Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar [Academia Diplomática del Perú Javier Pérez de Cuéllar]. (2019). *La Mujer Diplomática [Video]*. [https://www.youtube.com/watch?v=tnEDcJuKCOk&ab\\_channel=AcademiaDiplomáticadelPerúJavierPérezdeCuéllar](https://www.youtube.com/watch?v=tnEDcJuKCOk&ab_channel=AcademiaDiplomáticadelPerúJavierPérezdeCuéllar)
- Aggestam, K., & Bergman-Rosamond, A. (2016). Swedish Feminist Foreign Policy in the Making: Ethics, Politics, and Gender. *Ethics and International Affairs*, 30(3), 323-334. <https://doi.org/10.1017/S0892679416000241>
- Agüero Colunga, M. (2019). *La mujer en la Academia Diplomática [Video]*. [https://www.adp.edu.pe/inicio/ver\\_noticia?id=33](https://www.adp.edu.pe/inicio/ver_noticia?id=33)
- Arce Juan, M. C. (2007). El voto femenino. *Boletín de la Real Academia de Córdoba*, 160.
- Barrientos, V., & Muñoz, F. (2014). Un bosquejo de feminismo(s) peruano(s): Los múltiples desafíos. *Estudios Feministas*, 2(22), 637-645. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2014000200015>
- Champagne, M., & Drexler, K. (2019). *19th Amendment to the U.S. Constitution: Primary Documents in American History: Introduction*. Research Guides - Library of Congress.
- Chaney, E. M. (2011). *María Jesús Alvarado Rivera 1911 - 2011: Biografía y Manifiesto*. *Ley N°28983 Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*, (2007) (testimony of Congreso de la República del Perú). [http://www.minedu.gob.pe/files/2083\\_201202211120.pdf](http://www.minedu.gob.pe/files/2083_201202211120.pdf)
- Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas. (2000). *Resolución 1325 del 2000*.
- Cook, C. (2005). *The Routledge companion to Britain in the nineteenth century, 1815–1914*.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- De Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*.
- Diamond, M. J. (1994). The revolutionary rhetoric of Olympe de Gouges. *Feminist Issues*, 14(1), 3-23. <https://doi.org/10.1007/BF02685649>
- Drexler, K. (2019). 15th Amendment to the U.S. Constitution: Primary Documents in American History: Introduction. *Research Guides - Library of Congress*.
- Espínola Flores, A. (2010). La segunda ola del Movimiento Feminista: el surgimiento de la Teoría de Género Feminista. *Mneme - Revista de Humanidades*, 5(11), 564-598.

- Fawcett, M. G. (2015). *The Women's Victory—and After*. Cambridge University Press.
- Fernandez Domingo, C. (2013). *Sobre el concepto de Patriarcado (Tesis de Maestría)* [Unoversidad de Zaragoza]. <https://zaguan.unizar.es/record/10957/files/TAZ-TFM-2013-169.pdf>
- Gamba, S. (2008). Feminismo : historia y corrientes. En *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*.
- García Bedoya, C. (1992). *Política Exterior Peruana: Teoría y Práctica*.
- Garibaldi, R. (2011). *En 1846 Ramón Castilla organizó el primer servicio diplomático de América*.  
<https://web.archive.org/web/20111218071000/http://elcomercio.pe/impres/1846-ramon-castilla-organizo-primer-servicio-diplomatico-america/20110731/953926>
- Gobierno del Perú. (2018). *Reseña histórica del Ministerio de Relaciones Exteriores*.  
<https://www.gob.pe/institucion/rree/informes-publicaciones/343592-resena-historica>
- Government Offices of Sweden. (2016). *Swedens NAational Action Plan for the Implementation of the UN Security Council Resolutions on Women , Peace & Security 2016 - 2020*.
- Grady, C. (2018). *The waves of feminism, and why people keep fighting over them, explained* - Vox. <https://www.vox.com/2018/3/20/16955588/feminism-waves-explained-first-second-third-fourth>
- Griffiths, M., & O'Callaghan, T. (2002). International Relations: The Key Concepts. En *International Relations: The Key Concepts*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9780203748206>
- Heater, D. (2006). *Citizenship in Britain: A History*. Edinburgh University Press.
- House of Commons Library. (2013). Female Suffrage before 1918. En *The History of the Parliamentary Franchise*.
- Levy, D. G., Applewhite, H. B., & Johnson, M. D. (1979). *Women in Revolutionary Paris 1789-1795*. Urbana: Te University of Illinois.
- Locher, B. (1998). Las relaciones internacionales desde la perspectiva de los sexos. *Nueva Sociedad*, 158, 40-62.
- Merriam-Webster. (s. f.-a). *Definition of Feminism*. Recuperado 13 de octubre de 2020, de <https://www.merriam-webster.com/dictionary/feminism>
- Merriam-Webster. (s. f.-b). *Definition of Foreign Policy*. Recuperado 13 de octubre de 2020, de [https://www.merriam-webster.com/dictionary/foreign policy](https://www.merriam-webster.com/dictionary/foreign%20policy)
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género* (p. 76). [https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig\\_2012\\_2017.pdf](https://www.mimp.gob.pe/files/planes/planig_2012_2017.pdf)

- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2013). *Plan Nacional de Igualdad de Género PLANIG 2012 - 2017 / Versión Amigable: Caminando hacia la igualdad de género* (pp. 1-40).
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2017). *Conceptos fundamentales sobre el enfoque de género para abordar políticas públicas*.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2019). *Política Nacional de Igualdad de Género*.
- Ministry of Foreign Affairs of Sweden. (s. f.). *Handbook: Sweden's Feminist Foreign Policy*.
- Mousset, S. (2015). Women's Rights and the French Revolution: A Biography of Olympe de Gouges. *The Review of Politics*, 77(3), 483-485. <https://doi.org/10.1017/s0034670515000418>
- ONU Mujeres. (2015). *La Igualdad De Género*. <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>
- Osborne, S. (2001). Feminism: A Short History. En *Feminism* (pp. 7-36). Pocket Essentials.
- PeaceWomen. (2020). *National-Level Implementation* . <http://peacewomen.org/member-states>
- Petrič, E. (2013). *Foreign Policy: From Conception to Diplomatic Practice*. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1d8hbgx.7>
- Quiroz-Pérez, L. (2017). Del centro a las márgenes. Los feminismos de Perú y México de los 70 a la actualidad. *Amerika*, 16. <https://doi.org/10.4000/AMERIKA.8056>
- Real Instituto Elcano. (s. f.). *Mujeres, paz y seguridad* . Recuperado 25 de agosto de 2020, de <https://especiales.realinstitutoelcano.org/mujeres-paz-seguridad/>
- Rosamond, A. B. (2020). Swedish feminist foreign policy and "gender cosmopolitanism". *Foreign Policy Analysis*, 16(2), 217-235. <https://doi.org/10.1093/fpa/orz025>
- Sau, V. (2000). *Diccionario ideológico feminista: Vol. I. Icaria*.
- Stearns, P. (2008). *The Oxford encyclopedia of the modern world*. Oxford University Press.
- Sucedió en el Perú: Feminismo*. (2017).
- Thompson, L., & Clement, R. (2018). *Defining Feminist Foreign Policy*. 1-8.
- True, J. (2005). Feminism. En *Theories of International Relations*.
- Vargas, V. (2004). Los Feminismos Peruanos: Breve Balance de tres décadas. En *25 años de feminismo en el Perú: Historia, confluencias y perspectivas*.
- Villavicencio F., M. (1990). *Breve historia de las vertientes del movimiento de mujeres en el Perú* (N.º 3).
- Wagner Tizón, A. (2019). 64º Aniversario de la Academia Diplomática. *El Peruano*.
- Wallström, M. (2015). *Statement of Foreign Policy 2015*.

<https://www.government.se/speeches/2015/02/statement-of-foreign-policy-2015/>  
Zalewski, M. (2018). Enfoques feministas de la teoría de las relaciones internacionales en el periodo de la post Guerra Fría. En *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*. <https://www.bbvaopenmind.com>