



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Comisión Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología

22 MAR. 2019

RECIBIDO

Firma: [Signature] Hora: 10:12 Registro N°

Lima, 21 MAR 2019

OFICIO N° 217 -2019-SERVIR/PE

Señor
WILBERT ROSAS BELTRÁN
Presidente
Comisión de Pueblos Andinos, Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología
Congreso de la República
Presente.-

46380

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO
MESA DE PARTES
21 MAR 2019
RECIBIDO
Firma: [Signature] Hora: 13:15

Referencia: Oficio N° 528-2018-2019/CPAAAAE-CR

Me dirijo a usted, en relación al documento de la referencia por el que solicita información respecto al cumplimiento de acciones en el marco de los objetivos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana (PLANDEPA).

Sobre el particular, como fuera expresado en el Informe Técnico N° 866-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de mayo de 2018, la implementación del precitado Plan Nacional requiere de un trabajo conjunto y coordinado con diversos sectores, con quienes se siguen sosteniendo coordinaciones para dichos fines.

Cabe anotar que, encontrándose el PLANDEPA íntimamente vinculado a la Política Nacional de Transversalización del Enfoque Intercultural, SERVIR continúa trabajando en coordinación con el Ministerio de Cultura, la implementación del Plan de acción para la aplicación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados por SERVIR, encontrándose pendiente la obtención de resultados enfocados hacia el desarrollo integral de los grupos culturalmente diversos del país, dentro de los cuales se encuentra la población afroperuana.

En ese sentido, durante los años 2016, 2017 y 2018 SERVIR emprendió la labor de implementar la estrategia de transversalización del enfoque de interculturalidad en la gestión interna, con proyección hacia su rol rector en materia del sistema de gestión de recursos humanos.

Acorde a ello, en los últimos años, se han desarrollado talleres de difusión y reflexión sobre la necesidad de una gestión intercultural con personal del Estado a partir de los resultados del estudio de diagnóstico de competencias interculturales a colaboradores del Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social y el Estudio sobre Derechos Lingüísticos en distritos y provincias con alto porcentaje de población hablante de una lengua originaria, contando con la presencia de 261 servidores civiles de 14 gobiernos regionales y 244 servidores a nivel de municipalidades.

Asimismo, a través de la Escuela Nacional de Administración Pública se ha venido desarrollando el Curso de Gestión Pública Intercultural en el marco de 6 Programas de Desarrollo Gerencial y de Gestión Pública para directivos, tanto en Lima como en regiones

A partir de la aprobación del "Plan de Acción para la implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados de SERVIR" con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 201-2016-SERVIR-PE, se han realizado además diversas acciones de difusión y reflexión tanto interna como



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia
Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

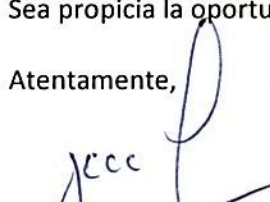
externamente, creándose por ejemplo un espacio virtual donde figuran los avances en la implementación del enfoque y las acciones realizadas desde SERVIR con videos, lecturas y materiales de uso interno y para toda la población (www.servir.gob.pe/interculturalidad/).

De otro lado, con la conformación desde el año 2016 de la Comisión Multisectorial para definir y aprobar la Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad (presidida por el Ministerio de Cultura y en la que se incluyó nuestra participación como una de las instituciones clave para asegurar una atención a la población de lengua originaria desde un enfoque intercultural), SERVIR ha venido brindando aportes significativos al diseño de la referida política, lo que finalmente arribara en agosto de 2017 con la aprobación de la misma, a través del Decreto Supremo N° 005-2017-MC.

Finalmente, entre marzo y noviembre de 2017, el equipo de trabajo conformado para la elaboración del Protocolo de Gestión Intercultural para SERVIR, definió un conjunto de indicadores en función de acciones tipo para contar con un instrumento que ayude a identificar las condiciones mínimas para que una acción o tarea del Plan Operativo Institucional de cualquier gerencia tenga el enfoque intercultural. Este material se culminó en octubre 2017 y fue validado en noviembre de ese mismo año. Por su parte el grupo de trabajo de Competencias Interculturales, luego de una serie de reuniones y micro talleres, llegó a definir cuatro (4) competencias interculturales con sus niveles de desempeño e indicadores conceptuales conforme el diccionario de competencias que tiene SERVIR. Este documento se remitió al Ministerio de Cultura en octubre de 2017 (Oficio N° 1620-2017-SERVIR/PE), para su consideración y discusión conjunta. Desde entonces, se viene coordinando con la Dirección General de Ciudadanía Intercultural del Viceministerio de Interculturalidad para que se defina la ruta de implementación.

Sea propicia la oportunidad para expresar a Ud. los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL
SERVICIO CIVIL
JCC/ES



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 866-2018-SERVIR/GPGSC

A : JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo

De : CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Acciones y prospectivas para el cumplimiento del PLANDEPA (Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020) y de la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Referencia : Oficio N° 106-2017-DP/ADHPD
Oficio N° 020-2018-DP/ADHPD
Oficio N° 077-2018-DP/ADHPD

Fecha : Lima, 31 MAYO 2018



Mediante los documentos de la referencia, la Defensoría del Pueblo solicita se le informe acerca de las acciones que implementará SERVIR, dentro del ámbito de su competencia, para la aplicación e implementación del Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana 2016-2020 y de la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

I. Competencia de SERVIR

1.1 El Decreto Legislativo N° 1023 creó a SERVIR como un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH).

1.2 De esta manera, el presente informe se enmarca, de manera estricta, en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR, y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.



Sobre la información solicitada

2.1 La Defensoría del Pueblo solicita a SERVIR se pronuncie concretamente sobre tres cuestiones:

- a) Acciones afirmativas futuras que procuren la contratación de afroperuanos dentro del sector público.
- b) Aplicación de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural.
- c) Acciones previstas por SERVIR para el cumplimiento de la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

III. Análisis

Sobre la contratación de afroperuanos y afroperuanas en el servicio civil peruano

3.1 De acuerdo a los Objetivos trazados en el PLANDEPA – Plan Nacional de Desarrollo para la Población Afroperuana (2016-2020), aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-2016-MC, a SERVIR le corresponde implementar una política de acción afirmativa orientada a la contratación de las y los afroperuanos en el sector público¹ para que al año 2020 pueda cumplirse la meta de incorporar al servicio civil el 3% de la población afroperuana².

3.2 Sin embargo, para alcanzar ese porcentaje hace falta saber con exactitud el número actual de afroperuanos trabajando para el Estado, qué puestos ocupan y bajo qué regímenes laborales trabajan, los perfiles laborales que tienen, cuántos afroperuanos se encuentran desocupados, qué brechas educativas y de capacitación para el trabajo los limitan, entre otros aspectos; es decir, si no conocemos la realidad de la población afroperuana traducida en datos estadísticos, es poco probable que se logren las metas propuestas. Será importante la información que pueda brindar el Ministerio de Trabajo correspondiente a la Planilla Electrónica de los servidores públicos.

3.3 Al respecto, debemos indicar que otros sectores están cumpliendo de forma progresiva con la realización de los objetivos trazados en el PLANDEPA, como garantizar la visibilidad estadística de la población afroperuana a través del Censo Nacional 2017 que consideró una pregunta sobre la autoidentificación étnica; no obstante, creemos que para conocer más a profundidad la problemática de la población afroperuana, el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI deberá ejecutar censos y encuestas más especializadas y específicas.

3.4 Debemos tener presente que la invisibilidad es solo una parte del problema. Además de la discriminación, existen una serie de barreras (económicas, educativas, políticas, psicológicas y culturales) que obstaculizan seriamente el desarrollo humano de la población afroperuana³, por lo que es necesario un trabajo en conjunto, que tenga como finalidad su desarrollo integral.

3.5 En cuanto a la situación educativa de la población afroperuana, tenemos que en la mayoría de casos la escolaridad de los afroperuanos culmina al completar la secundaria⁴. La Defensoría del Pueblo ha señalado que al 2011, el porcentaje de afroperuanos que lograron acceder a educación superior fue de 6.2% y solo el 2% logró culminarlos⁵. Según datos más actuales (2014) la situación ha mejorado, pero aún tenemos cifras negativas: el 8.4% de niños, niñas y adolescentes afroperuanos abandonó el colegio, y el porcentaje de jóvenes afroperuanos que no han tenido acceso a educación superior sigue siendo alto, de 66.92%⁶. Ante este escenario, es fundamental y prioritario que se



¹ Conforme a la Acción Estratégica 3.3 contenida en el Objetivo Estratégico N° 3 del PLANDEPA (p. 63), que concierne a SERVIR y a la Presidencia del Consejo de Ministros - PCM.

² Está referido a los indicadores y metas propuestos al año 2020. Intervendrán como entidades involucradas: SERVIR, la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Cultura (p. 69).

³ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013). *Autopercepciones de la población afroperuana: identidad y desarrollo*, p. 61.

⁴ *Ibidem*, p. 51.

⁵ Defensoría del Pueblo (2011). *Los Afrodescendientes en el Perú: Una aproximación a su realidad y al ejercicio de sus derechos*, p. 61.

⁶ Ministerio de Cultura (2014). *Estudio Especializado sobre Población Afroperuana*, pp. 58 y 63.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

trabaje en el diseño de políticas públicas que resuelvan los problemas educativos de la población afroperuana.

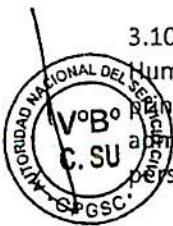
3.6 Entonces, con respecto a las acciones afirmativas futuras que SERVIR deberá implementar para la contratación de afroperuanos en el servicio civil, debemos manifestar que aquellas se encuentran supeditadas, en primer lugar, al conocimiento de cifras reales de determinadas características de la población afroperuana y, en segundo lugar, a que dicha población sea dotada de capacidades educativas y de factores que eleven su empleabilidad. Es fundamental enfrentar el tema desde el punto de vista educativo y de la generación de capacidades para el trabajo.

3.7 De esta manera, el objetivo consistente en la contratación de afroperuanos en la administración pública, se logrará con el esfuerzo conjunto de SERVIR y otros sectores comprometidos como el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los Gobiernos Regionales, de modo que, los afroperuanos alcancen estándares educativos y de empleabilidad que les permitan acceder a puestos de trabajo en igualdad de condiciones.

3.8 Por esta razón, deberán resolverse, en primera instancia, problemas íntimamente relacionados con el acceso a la educación básica y superior (eliminando barreras y brechas educativas y de capacitación laboral), con la invisibilidad (reconociendo a la población afroperuana como parte integrante de la sociedad peruana, por medio de la elaboración de políticas públicas específicas para su desarrollo en igualdad de condiciones), con la segregación laboral de los afroperuanos y, en general, con la discriminación de la que son objeto, que impide el desarrollo integral de esta población.

3.9 Es importante también tener conocimiento del conjunto de competencias específicas que caracterizan a la población afroperuana, es decir, identificar los perfiles laborales que poseen, de manera que la capacitación que reciban se relacione con sus habilidades y capacidades, y de esta forma les permita desempeñarse competentemente en un determinado puesto de trabajo.

3.10 Por otro lado, SERVIR como rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, propugna un servicio civil profesionalizado y meritocrático. Uno de los principios del referido sistema administrativo es el Mérito, que supone el ingreso a trabajar a la administración pública por concurso público de méritos. El objetivo del concurso es escoger a la persona más idónea para el puesto, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública.



Sobre la aplicación de la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural

3.11 La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural fue aprobada mediante Decreto Supremo N° 003-2015-MC como un instrumento orientador para articular y establecer los mecanismos de acción del Estado de manera que se garantice el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país (pueblos indígenas y la población afroperuana), promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, que opera con pertinencia cultural y contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación (art. 2°).

3.12 Dicha Política deberá fomentarse y desarrollarse en todos los niveles de gobierno, sectores e instituciones del Estado, debido a su aplicación obligatoria de modo que pueda implementarse eficazmente, y ser entendida por los servidores civiles, respetándose de esta manera, la diversidad



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

cultural en las entidades públicas a través de la promoción de políticas inclusivas, que impidan la discriminación de los diversos grupos culturales del país.

3.13 En virtud de la mencionada Política, SERVIR ha aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 201-2016-SERVIR-PE, el Plan de acción para la implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados por SERVIR, como un instrumento que permitirá la eficaz implementación de la Política, teniendo en cuenta que el proceso de tránsito de las Entidades Públicas al nuevo sistema de administración y gestión de recursos humanos implica responder a las características y desafíos de la diversidad cultural, territorial y lingüística del país, en un proceso además de creciente migración hacia las ciudades, lo cual complejiza la atención pero enriquece las relaciones interculturales⁷.

3.14 En esa línea de pensamiento, SERVIR en el marco de sus funciones, y teniendo en cuenta que la diversidad cultural es una cualidad distintiva y característica del Perú, viene realizando esfuerzos para cumplir con los cuatro ejes temáticos esenciales para la gestión de la interculturalidad establecidos en la Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, que mencionaremos en los párrafos siguientes.

3.15 Con la finalidad que el enfoque intercultural mencionado sea entendido y asimilado por los servidores públicos, SERVIR realizó, entre los meses de junio y julio del año 2016, el Seminario Taller “Gestión Intercultural en el Servicio Civil: hallazgos, avances y compromisos”. Estuvo dirigido a funcionarios, servidores y colaboradores de municipalidades, programas sociales y de los sectores salud y educación, contribuyendo a sensibilizar sobre cómo la interculturalidad es un proceso permanente de diálogo y aprendizaje entre diferentes culturas, y cómo crear mecanismos que repercutan en la provisión de servicios públicos con pertinencia cultural. Se llevó a cabo en tres macroregiones: Áncash-La Libertad, Cusco-Arequipa-Puno-Apurímac, y Ayacucho-Huancavelica-Huánuco-Pasco-Junín.

3.16 Así también, entre los meses de mayo y julio de 2016, se dictó el Curso Taller “Gestión Pública con enfoque intercultural” en la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP, que se hizo extensivo a 73 servidores. La reflexión de este equipo de servidores y las propuestas que presentaron como trabajo final, fueron sistematizadas y validadas con cada una de las Gerencias implicadas, lográndose plasmar posteriormente en el “Plan de Acción para la Implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados de SERVIR”.

3.17 El 19 de octubre de 2016 aprobamos el “Plan de Acción para la Implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados de SERVIR, documento que es el resultado de 8 meses de trabajo del Grupo de Interculturalidad de SERVIR liderados por la Gerencia General, y del valioso aporte de los servidores públicos que llevaron el curso taller referido en el párrafo anterior.

3.18 En marzo de 2016, SERVIR desarrolló por primera vez un “Diagnóstico de Competencias Interculturales a programas sociales del MIDIS”, dirigido a los colaboradores de los programas sociales Cuna Más, Qali Warma, Pensión 65, FONCODES y Juntos del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social. La finalidad del diagnóstico fue evaluar el nivel de las competencias interculturales



⁷ Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2016). *Plan de acción para la implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados de SERVIR*, p. 7.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

de los colaboradores de los cinco programas sociales mencionados para elaborar una estrategia de capacitación que responda a las necesidades del trabajo que realizan.

3.19 Entre marzo y diciembre del año 2016, SERVIR desarrolló un estudio sobre Gobiernos Locales cuyo fin fue recoger las particularidades de las municipalidades provinciales y distritales a nivel nacional, es decir, no solamente la cantidad de puestos, procesos o servicios que prestan, sino averiguar las características de las personas que trabajan en las municipalidades. De aquella investigación se derivó el informe “Estudio de Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre conocimiento de lenguas indígenas u originarias”, en el cual se exploró el conocimiento de lenguas indígenas u originarias que tienen los servidores públicos de las municipalidades, con el fin de utilizar la información recogida para mejorar la organización de los recursos humanos de los gobiernos locales y para elaborar instrumentos que permitan el tránsito al nuevo régimen del servicio civil de manera ágil y dinámica, tomando en consideración la diversidad cultural del Perú.

Sobre las acciones previstas por SERVIR para el cumplimiento de la Agenda 2030 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible

3.20 La Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, plantea 17 Objetivos, que en general implica un compromiso a favor de las personas, el planeta y la prosperidad.

3.21 Las funciones y competencias de SERVIR se encuentran íntimamente relacionadas con dos objetivos principalmente: Lograr la igualdad de género (Objetivo 5) y Promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente (Objetivo 8).

3.22 Al respecto, SERVIR viene realizando, desde el año 2012, sucesivos estudios denominados “La mujer en el Servicio Civil Peruano”, donde se analiza a través de un conjunto de indicadores, el papel de la mujer en el servicio civil peruano, en el marco de las políticas de Estado que buscan promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así, contribuimos a generar información para el diseño de políticas públicas que permitan el cierre de brechas de género que aún existen en el servicio civil.

3.23 Con el objetivo de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión Institucional, SERVIR ha conformado su Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, en observancia del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.

3.24 El Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género se instaló el 17 de agosto de 2017, el cual está elaborando el Plan anual de actividades con miras a reducir las brechas de género al interior de nuestra institución.

3.25 En octubre de 2017, en el marco del Decreto Supremo N° 068-2017-PCM, SERVIR aprobó la “Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado” a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 209-2017-SERVIR-PE, que comprende un instructivo que deberán seguir las entidades públicas para la elaboración de sus diagnósticos de la brecha salarial entre hombres y mujeres (indicando las causas y posibles medidas destinadas al cierre





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

de la brecha salarial entre hombres y mujeres del servicio civil), los cuales deberán ser remitidos a SERVIR para su sistematización en un informe final en el primer semestre del presente año 2018.

IV. Conclusiones

4.1 El ingreso al Servicio Civil, indistintamente del régimen de vinculación, se realiza necesariamente por concurso público de méritos, con transparencia, sobre la base de criterios objetivos, en un régimen de igualdad de oportunidades, atendiendo al principio del mérito y capacidad, según lo dispuesto por el artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y al Artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

4.2 Se requiere un trabajo conjunto y coordinado con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (este último por el tema del manejo de la Planilla Electrónica), para adoptar medidas que faciliten el acceso a la educación técnica y superior de la población afroperuana, la generación de información oficial sobre su situación actual en el sector público, y la mejora de las condiciones de empleabilidad.

4.3 La Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural tiene carácter vinculante para todas las entidades públicas, en todos los niveles de gobierno del Estado. Desde SERVIR hemos aprobado un Plan de acción para la implementación transversal del enfoque intercultural en los procesos priorizados por SERVIR. Así también, a través de la ENAP, se vienen dictando cursos sobre Gestión Intercultural en el Servicio Civil y Gestión Pública con enfoque intercultural. Por otro lado, se realizó un Diagnóstico de Competencias Interculturales aplicado a servidores públicos de los programas sociales del MIDIS, y un "Estudio de Gobiernos Locales 2016. Principales hallazgos sobre conocimiento de lenguas indígenas u originarias" aplicado a servidores públicos de municipalidades.

4.4 En lo que se refiere a la Agenda 2030 sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, SERVIR viene realizando una serie de acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos que en el ámbito de sus competencias y funciones le conciernen, como los sucesivos estudios sobre la participación de la mujer en el servicio civil peruano, la aprobación de la Guía Metodológica del Diagnóstico de la Desigualdad Salarial entre Hombres y Mujeres en el Estado, y la instalación de un Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, detalladas en el presente informe; lo que reafirma nuestro compromiso de colaboración con el progreso y desarrollo sostenible.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Lima, 23 de enero de 2019

OFICIO 528 -2018-2019/CPAAAAE-CR

Señor

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN

Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Presente. -

Me es grato saludarlo cordialmente, y, virtud del artículo 96° de la Constitución Política del Perú y del artículo 87° del Reglamento del Congreso de la República, solicitar a Usted información escrita y actualizada en relación al cumplimiento de las acciones estratégicas asignadas a SERVIR, en el marco de los objetivos estratégicos del Plan Nacional para el Desarrollo de la Población Afroperuana (PLANDEPA).

Sin otro particular le reitero mi consideración personal.

Atentamente,



Wiberth Gabriel Rozas Beltrán
PRESIDENTE
Comisión de Pueblos Andinos,
Amazónicos y Afroperuanos, Ambiente y Ecología

CPAAAAE/mhp

