

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

Directiva N°012- 2023-MIDIS

Versión N° 01

Aprobado mediante Resolución Ministerial N° 240 -2023-MIDIS

Etapa	Responsable	Cargo	Visto Bueno y sello:
Formulado por:	Karim Marioli Jiménez Rojas	Directora General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales	 <p>Firmado digitalmente por JIMENEZ ROJAS Karim Marioli FAU 20545565359 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.12.2023 17:30:10 -05:00</p> <p>Fecha:</p>
Revisado por:	Juan Eduardo Cueva Chávez	Jefe (e) de Oficina General de Asesoría Jurídica	 <p>Firmado digitalmente por CUEVA CHAVEZ Juan Eduardo FAU 20545565359 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.12.2023 12:49:02 -05:00</p> <p>Fecha:</p>
	Hermes Esmith Barrera Montoya	Jefe de Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	 <p>Firmado digitalmente por BARRERA MONTOYA Hermes Esmith FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 19.12.2023 16:37:57 -05:00</p> <p>Fecha:</p>
Aprobado por:	Julio Javier Demartini Montes	Ministro de Desarrollo e Inclusión Social	 <p>Firmado digitalmente por DEMARTINI MONTES Julio Javier FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 20.12.2023 20:36:07 -05:00</p> <p>Fecha:</p>

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión SocialViceministerio
de Prestaciones SocialesDirección General
de Diseño y Articulación
de las Prestaciones SocialesTRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS
PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE
DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

Fecha de aprobación: 22/ 12/ 2023

Página 2 de 10

HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Documento sustento 1/	Textos modificados 2/	Responsable 3/
01	Fecha	Informe N° D000624-2023-MIDIS-DGDAPS	Documento inicial	Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales
..				
...				
...				

Notas:

1/ Señalar el informe que sustenta la formulación del documento normativo y/o el informe que sustenta la modificación de la nueva versión del documento.

2/ Señalar los artículos, numerales, literales, anexos, etc. que genera la modificación del documento.

3/ Señalar la unidad de organización que formula la nueva versión del documento.

**PERÚ**Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión SocialViceministerio
de Prestaciones SocialesDirección General
de Diseño y Articulación
de las Prestaciones SocialesTRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS
PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE
DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

Fecha de aprobación: 22 / 12 / 2023

Página 3 de 10

DIRECTIVA PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

1. OBJETIVO

Establecer disposiciones para transversalizar el enfoque de género en los Programas Nacionales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, como estrategia para alcanzar la igualdad de género entre hombres y mujeres.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el presente documento normativo, son de aplicación obligatoria de todos los Programas Nacionales dependientes del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales

3. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres
- Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Ley N° 29409, Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada.
- Ley N° 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Legislativa N° 23432, que aprueba la “Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer”.
- Resolución Legislativa N° 26583, que aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Pará”.
- Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, y modificatorias.
- 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.
- Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género.
- Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N°30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
- Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.
- Decreto Supremo N° 008-2022-MIDIS, que aprueba la Política Nacional de Desarrollo e Inclusión Social al 2030.
- Decreto Supremo N° 010-2022-MIMP, que dispone la capacitación obligatoria en enfoque de género para la prevención de la violencia y discriminación por género en la Administración Pública.
- Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030.



- Resolución Ministerial N° 073-2021-MIDIS, que aprueba el Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.
- Resolución Ministerial N°159-2022-MIDIS, que aprueba la Directiva N° 003-2022-MIDIS denominada “Catálogo de Documentos Oficiales del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”.

4. DEFINICIONES

- 4.1. **Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso¹.
- 4.2. **Estereotipos de género:** Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino².
- 4.3. **Enfoque de Género:** Herramienta de análisis que permita identificar los roles y tareas que realizan los hombres y las mujeres en una sociedad, así como las asimetrías, relaciones de poder e inequidades que se producen entre ellos. Al observar de manera crítica las relaciones de poder y subordinación que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades, el enfoque de género aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia de género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación sexual e identidad de género, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad³.
- 4.4. **Igualdad de género:** Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados⁴.
- 4.5. **Interseccionalidad:** Puede ser vista como una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a cómo el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a conjurar experiencias únicas de opresión y privilegio, es decir, “experiencias

¹ SERVIR (2017). Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE.

² Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, MIMP (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.

³ Política Nacional de Igualdad de Género, p. 43

⁴ Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG.



PERÚ

Ministerio
de Desarrollo
e Inclusión Social

Viceministerio
de Prestaciones Sociales

Dirección General
de Diseño y Articulación
de las Prestaciones Sociales

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL

Fecha de aprobación: 22/ 12/ 2023

Página 5 de 10

sustantivamente diferentes” (AWID, 2004). De esta manera, la interseccionalidad sirve para descubrir diferencias y similitudes significativas que deberán ser consideradas para emprender una acción de cambio.⁵

- 4.6. **Mujeres y hombres en su diversidad:** Grupo de niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores; mujeres indígenas, nativas, originarias, afrodescendientes, mestizas; mujeres urbanas y rurales; mujeres heterosexuales, mujeres lesbianas, bisexuales, trans e intersex; mujeres con discapacidad; mujeres migrantes, refugiadas y desplazadas internas; mujeres viviendo con VIH; mujeres privadas de libertad; mujeres que trabajan en la prostitución; entre otras. En similar sentido, debe entenderse el término hombres en su diversidad⁶.
- 4.7. **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad⁷.
- 4.8. **Violencia de género:** Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia⁸.
- 4.9. **Uso de lenguaje inclusivo:** Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje⁹.

5. RESPONSABILIDADES

5.1. De la Dirección Ejecutiva de los Programas Nacionales dependientes del MIDIS:

- a) Disponer las acciones que resulten necesarias para garantizar la implementación, seguimiento y monitoreo de la transversalización del enfoque de género en la operatividad y la prestación del servicio del programa.
- b) Constituir un equipo de trabajo para la igualdad de género, que tiene por objetivo coordinar, articular y realizar seguimiento a la transversalización del enfoque de género

⁵ Chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgcvg/mimp-marco-conceptual-violencia-basada-en-genero.pdf

⁶ Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los “Lineamiento para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública”.

⁷ Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP

⁸ Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género.

⁹ MIMP (2015). Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras, no existo, aprobado Resolución Ministerial N° 015-2015-MIMP. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/29935/rm_015_2015_mimp.pdf



en el programa de acuerdo al marco legal vigente, conforme lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales

- c) Aprobar el Plan Anual para la transversalización del enfoque de género.
- d) Brindar la información y/o documentación solicitada en la presente directiva.

5.2. De la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales (DGDAPS)

- a) Brindar asistencia técnica para el diseño e implementación del Plan Anual para la Transversalización del Enfoque de Género en el marco de la presente directiva.
- b) Emitir opinión favorable a la propuesta de Plan Anual para la Transversalización del Enfoque de Género formulado por los programas nacionales.
- c) Realizar reportes de seguimiento del Plan Anual de Transversalización del enfoque de género e informar al Despacho Viceministerial de Prestaciones Sociales.

6. DISPOSICIONES GENERALES

6.1. Implementación de la Directiva

- a) Los Programas Nacionales dependientes del MIDIS tienen la responsabilidad de promover la implementación de la transversalización del enfoque de género conforme a lo dispuesto en la presente Directiva.
- b) Las orientaciones técnicas dispuestas en la presente Directiva son aplicadas en los procesos de gestión del planeamiento, provisión de servicios, organización institucional y seguimiento.

6.2. Seguimiento a la implementación de la Directiva

- a) La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales es responsable de realizar el seguimiento trimestral a la implementación de la presente Directiva a través del Plan Anual para transversalizar el enfoque de género.
- b) La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales establece instrumentos y/o mecanismos orientados al seguimiento de los Planes Anuales para la Transversalización del enfoque de género

6.3. Reporte de información

- a) Los Programas Nacionales adscritos al MIDIS comunican a la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales dentro de los quince (15) primeros días útiles del mes de abril, julio, octubre y enero, las acciones desplegadas durante el trimestre para el cumplimiento del Plan Anual para la Transversalización del enfoque de género.
- b) La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales comunica al Viceministerio de Prestaciones Sociales dentro de los tres (03) primeros días útiles del mes de mayo, agosto, noviembre y febrero, las acciones desplegadas por los Programas Nacionales adscritos al MIDIS, durante el trimestre para el cumplimiento del Plan Anual para la Transversalización del enfoque de género.



7. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

7.1. Incorporar el enfoque de género en el planeamiento del programa nacional

- a) Contar con información estadística oficial desagregada por sexo, edad, autoidentificación étnica, área geográfica, discapacidad, condición socioeconómica, lengua indígena u originaria, entre otras variables que permita el análisis entre ellas.
- b) Realizar un análisis causal de las brechas y/o desigualdades de género identificados y cómo este afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres en su diversidad, tomando en consideración sus necesidades, intereses y expectativas, así como los roles asignados y sus implicancias en las dimensiones sociales, económicas, políticas y culturales.
- c) Incorporar el enfoque de género en los documentos de gestión, normativos, técnicos u operativos, orientado a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.
- d) Articular las acciones del Plan Anual para la Transversalización del enfoque de género con las actividades del Plan Operativo Institucional del Programa Nacional.
- e) Garantizar el presupuesto para la ejecución de las acciones del Plan Anual para la Transversalización del enfoque de género a través de su articulación con el Plan Operativo Institucional.

7.2. Incorporar el enfoque de género en la provisión de servicios

- a) Identificar las dificultades y/o barreras que las mujeres y hombres en su diversidad atraviesan para acceder a los bienes o servicios que brindan los Programas Nacionales del MIDIS, analizando las causas de las limitaciones y discriminaciones interseccionales.
- b) Diseñar e implementar protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad.
- c) Asegurar la accesibilidad a los servicios que brindan los Programas Nacionales del MIDIS, garantizando el acceso oportuno, eficaz y culturalmente pertinente, tomando en cuenta el área geográfica, pertenencia étnica racial, lengua indígena u originaria, discapacidad, y condiciones socioeconómicas de las mujeres y hombres beneficiarios.
- d) Implementar, elaborar y/o adecuar los registros administrativos con información desagregada por sexo y otras variables como de edad, autoidentificación étnica, lengua, condición de discapacidad, condición económica, entre otras variables que se estimen pertinentes.
- e) Usar el lenguaje inclusivo en las acciones y materiales comunicacionales dirigidos a la población usuaria, así como en toda documentación formal que emitan los Programas Nacionales del MIDIS.
- f) Fortalecer las capacidades y competencias en materia de enfoque de género de las y los servidores públicos responsables de la provisión de servicios públicos.
- g) Desarrollar estrategias comunicacionales con enfoque de género, derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad que promuevan el cambio de patrones socioculturales, prácticas y conductas discriminatorias, sobre la base de los resultados de los diagnósticos o encuestas de estereotipos de género,

7.3. Incorporar el enfoque de género en la organización institucional

- a) Realizar un diagnóstico o autodiagnóstico para identificar la existencia de estereotipos de género, discriminaciones, desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en



su diversidad, así como las condiciones favorables y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna del Programa Nacional.

- b) Aprobar, implementar y difundir dispositivos legales, documentos normativos y orientadores para la igualdad de género, la no discriminación y contra la violencia de género.
- c) Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos en enfoque de género de las servidoras y servidores del Programa Nacional.
- d) Promover medidas que contribuyan a la conciliación de la vida, personal, laboral y familiar orientados a superar los estereotipos de género y los roles socialmente asignados a mujeres y hombres.
- e) Promover la participación igualitaria de mujeres y hombres, libre de discriminación, en espacios de toma de decisiones.
- f) Fomentar un clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias a partir del reconocimiento de la diversidad de sus integrantes.
- g) Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias basadas en las diferencias de mujeres y hombres en su diversidad.
- h) Adecuar los formatos de convocatoria, selección y contratación de los Programas Nacionales del MIDIS evitando todo aspecto que implique discriminación contra las mujeres u hombres en su diversidad.
- i) Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna en los Programas Nacionales del MIDIS para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.

7.4. Incorporar el enfoque de género en el seguimiento

- a) Definir indicadores y metas con enfoque de género que permitan monitorear las brechas priorizadas.
- b) Sistematizar los aprendizajes institucionales y las buenas prácticas y/o experiencias motivadoras que contribuyen a la disminución de la discriminación estructural hacia las mujeres, a partir de las lecciones que aporten los sistemas de seguimiento y evaluación.
- c) Difundir el conocimiento y/o experiencias exitosas sobre el proceso de transversalización del enfoque de género implementado en el Programa Nacional.

7.5. De los Planes Anuales de Transversalización de Enfoque de Género

7.5.1. En la etapa de diseño

- a) El equipo de trabajo para la igualdad de género del Programa Nacional es el encargado de facilitar el proceso de elaboración del Plan Anual.
- b) El Plan Anual se articula a las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) de cada Programa Nacional.
- c) El Plan Anual debe considerar acciones conforme a lo dispuesto en la presente Directiva.
- d) El contenido mínimo de los Planes Anuales es el siguiente:
 - i. Resumen ejecutivo.
 - ii. Diagnóstico de la transversalización del enfoque de género en el Programa Nacional.
 - iii. Objetivo general y objetivos específicos.
 - iv. Actividades y productos.
 - v. Metas e indicadores articulados al POI.

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS NACIONALES DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	Fecha de aprobación: 22 / 12 / 2023 Página 9 de 10

- vi. Cronograma y responsables
- vii. Descripción de las acciones de seguimiento.

7.5.2. En la etapa de aprobación

- a) Los Planes Anuales son remitidos a la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de enero para opinión.
- b) La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales, emite opinión dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la presentación del Plan Anual formulado por el Programa Nacional.
- c) En caso la opinión resulte no favorable, el Programa Nacional cuenta con tres (3) días hábiles para absolver las observaciones presentadas.
- d) La aprobación del Plan Anual se realiza mediante Resolución de Dirección Ejecutiva del Programa Nacional, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la recepción de la opinión favorable, emitida por la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales.

7.5.3. En la etapa de implementación

- a) Una vez aprobado el Plan Anual, el Programa Nacional realiza la difusión y capacitación al personal a su cargo, respecto al documento aprobado.
- b) El Jefe/a de Unidad Territorial (JUT) del Programa Nacional o quién haga sus veces, de corresponder, entrega a cada miembro del equipo territorial, un ejemplar del Plan aprobado a fin de facilitar la coordinación conjunta y el intercambio de información.

7.5.4. En la etapa de seguimiento

- a) Para el seguimiento se consideran los indicadores y plazos establecidos en el Plan Anual, con el fin de medir los avances correspondientes e identificar oportunidades de mejora.
- b) El Programa Nacional realiza un reporte de seguimiento trimestral del plan, dentro los quince (15) primeros días útiles del mes de abril, julio, octubre, enero y lo remite a la Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales.
- c) La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales consolida la información recibida de los Programas Nacionales y reporta la información al Viceministerio de Prestaciones Sociales dentro los tres (03) primeros días útiles del mes de mayo, agosto, noviembre y febrero.

8. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 8.1. Ninguna de las acciones implementadas significan mayores recursos de los que se encuentran asignados a cada uno de los Programas Nacionales dependientes del MIDIS.
- 8.2. La Dirección General de Diseño y Articulación de las Prestaciones Sociales brinda asistencia técnica a los Programas Nacionales para la implementación de la presente directiva.

9. PROCESO RELACIONADO

M06 Intervenciones Ejecutadas por el MIDIS