Firmado digitalmente por: REVOLLAR AÑAÑOS Eliana FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/05/2023 16:12:20

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 041-2023/DP

Lima, 17 de mayo de 2023

VISTO:

El Memorando N° 345-2023-DP/OPP, el Memorando N° 039-2023-DP/ADM, las Actas I y III Reunión Técnica de la Comisión de fechas 17 de febrero y 02 de mayo de 2023, respectivamente, de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad y los memorandos N° 268-2023-DP/OPP y N° 0190-2023-DP/OAJ; relacionados con la emisión de la resolución que apruebe el "Plan de Trabajo 2023-2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y mediante Resolución Defensorial N° 007-2019/DP se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones y sus modificatorias;

Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 162º de la Constitución Política del Perú, la Defensoría del Pueblo es un órgano constitucional autónomo encargado de la defensa de los derechos constitucionales y fundamentales de la personal y de la comunidad, de la supervisión del cumplimiento de los deberes de la administración estatal y de la prestación de los servicios públicos a la ciudadanía;

Que, la Defensoría del Pueblo ha enfocado su misión en la promoción y defensa de los derechos fundamentales de las personas, en particular, de aquellas en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres, las adolescentes y las niñas;

Que, el artículo 4° de la Ley Nº 28983, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dispone que constituye un rol de estado promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adoptando todas las medidas necesarias que permitan remover los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de este derecho, con el fin de erradicar todas las formas de discriminación;

Que, la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG), aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, reconoce que, debido a las brechas de género existentes, es imprescindible la implementación de una política pública con enfoque multisectorial y de género para transformar esta realidad, asimismo, aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema fundamental en nuestro país, que genera desigualdad, limita el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres;

Firmado digitalmente por: REVOLLAR AÑAÑOS Eliana FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/05/2023 16:12:20

Que, el Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba los "Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública", de cumplimiento obligatorio para todas las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno, desarrolla disposiciones generales para una adecuada incorporación del enfoque de género en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios;

Que, de conformidad con el numeral 6.1 de los referidos Lineamientos, los enfoques transversales constituyen los valores y actitudes que empleamos al relacionarnos con otras personas y con nuestro entorno con el fin de generar una sociedad más justa, inclusiva, aspectos que obligan al Estado a desarrollar medidas conducentes para eliminar toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad. En el marco de las políticas nacionales desarrolladas por el Estado, se abordan diversos enfoques transversales, dentro de ellos el enfoque de género, por ser obligatorios para la elaboración e implementación de políticas, programas, estrategias, proyectos, planes y servicios por parte de las entidades de la administración pública;

Que, mediante Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, en adelante el Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispuso la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional, cuyo objeto es coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género;

Que, en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, se dispuso que en las entidades públicas del Gobierno Nacional se cree una comisión, comité o grupo de trabajo, para la Igualdad de Género;

Que, el artículo 4° del Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, señala que las entidades públicas del Gobierno Nacional podrán disponer la modalidad o forma del Mecanismo para la Igualdad de Género a implementar, debiendo garantizar que comprometa la participación cuando menos de un/a representante de el/la titular de la entidad quien la presidirá; del área de Planificación y Presupuesto quien está a cargo de la secretaría técnica; del área de Recursos Humanos o quien haga sus veces; de la Oficina de Comunicaciones o quien haga sus veces y de los Órganos de Línea;

Que, en ese sentido, mediante Resolución Defensorial N° 004-2020/DP del 6 de marzo de 2020, la Defensoría del Pueblo, acorde con sus competencias constitucionales, constituyó la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo;

Que, mediante "Acta I de Reunión Técnica de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad" de fecha 17 de febrero de 2023, se acordó aprobar la propuesta de

Firmado digitalmente por: REVOLLAR AÑAÑOS Eliana FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/05/2023 16:12:20

"Plan de Trabajo 2023-2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo;

Que, posteriormente, mediante "Acta III de Reunión Técnica de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad" de fecha 02 de mayo de 2023, se acordó aprobar la propuesta de "Plan de Trabajo 2023-2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, con los aportes y comentarios incorporados sugeridos por la Oficina de Asesoría Jurídica;

Que, mediante Memorando N° 039-2023-DP/ADM, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer remite a la Primera Adjuntía, el Plan de Trabajo Bianual de la "Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad", y asimismo, solicita disponer las coordinaciones necesarias para que el referido plan sea aprobado y darle la formalidad necesaria a fin de que se pueda emitir e implementar conforme a lo planificado;

Que, con Memorando N° 268-2023-DP/OPP y posteriormente, mediante Memorando N° 345-2023-DP/OPP, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remite a la Oficina de Asesoría Jurídica el proyecto de "Plan de Trabajo 2023-2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad, y señala que: *"(…) el mismo fue revisado en reunión técnica con los profesionales de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, Oficina de Asesoría Jurídica y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, levantando las observaciones formuladas por su despacho.//En tal sentido, se remite el Acta que aprueba el Plan elaborado por la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad con la finalidad de continuar con el procedimiento de aprobación respectivo.";*

Que, mediante Informe N° 0229-2023-DP/OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica señaló que se incorporaron los aportes efectuados por dicha oficina mediante Memorando N° 190-2023-DP/OAJ, los mismos que fueron consensuados por los integrantes de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, por lo que resulta procedente la aprobación del "Plan de Trabajo 2023-2024", propuesto;

Que, la propuesta de "Plan de Trabajo 2023-2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad, señala, entre otros, que la transversalización de los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo deben ser considerados, junto a otros enfoques, desde una perspectiva de interseccionalidad y territorial, lo que permitirá analizar la situación de discriminación y violencia que afecta de manera particular a las personas en situación de vulnerabilidad de una manera integral, por lo que el plan contiene aspectos básicos que guiarán la labor de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad, a fin de contribuir a fortalecer estos enfoques en la cultura organizacional de la institución, lo que redundará en la mejora de los servicios que se brindan a la ciudadanía;

Firmado digitalmente por: REVOLLAR AÑAÑOS Eliana FAU 20304117142 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/05/2023 16:12:20

Que, resulta necesario aprobar el "Plan de Trabajo 2023-2024", propuesto por la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, el mismo que permitirá definir las acciones a realizarse en el período del 2023-2024 para optimizar el trabajo de la Comisión, acorde a los lineamientos de transversalización de los enfoques de género e interculturalidad, a fin de fortalecer los servicios institucionales y la cultura organizacional;

Con los visados de la Primera Adjuntía, de la Secretaría General, de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y de las oficinas de Planeamiento y Presupuesto y de Asesoría Jurídica;

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° y el numeral 8) del artículo 9° de la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y sus modificatorias, y de conformidad con lo previsto en el artículo 6° y los literales d), n) y q) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones, aprobado mediante Resolución Defensorial N° 007-2019/DP y sus modificatorias; y estando al encargo efectuado mediante Resolución Defensorial N° 005-2022-DP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el "Plan de Trabajo 2023-2024", propuesto por la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- NOTIFICAR la presente Resolución a los miembros de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, para los fines pertinentes.

Artículo Tercero.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Defensoría del Pueblo.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Eliana Revollar Añaños
Defensora del Pueblo (e)
DEFENSORIA DEL PUEBLO

PLAN DE TRABAJO 2023 – 2024

COMISIÓN DEFENSORIAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

RESOLUCIÓN DEFENSORIAL N° 004-2020/DP

1. Presentación

La Defensoría del Pueblo es un organismo constitucionalmente autónomo, que tiene como competencia defender y promover los derechos fundamentales de las personas y la comunidad, supervisar el cumplimiento de los deberes de la administración pública y la prestación de servicios públicos a la ciudadanía. En este marco, desde el inicio de sus funciones, en el año 1996, la institución ha enfocado su trabajo en la promoción y defensa de derechos fundamentales de las personas, en particular de aquellas en situación de vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres, las adolescentes y las niñas.

En efecto, en nuestro país, los altos índices de violencia de género evidencian la particular situación de riesgo al que ellas están expuestas. Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (Endes) 2022, el 55% de mujeres fue víctima de violencia ejercida alguna vez por el esposo o compañero. La tendencia es mayor en las residentes del área urbana (55,2%) en comparación con las residentes del área rural (53,8%)[1].

Durante el año 2022, nuestra institución identificó que la Policía Nacional del Perú registró 5,381 notas de alerta por mujeres desaparecidas: 1,821 (34%) fueron adultas y 3,560 (66%) niñas y adolescentes. Asimismo, en este mismo período, se produjeron 137 feminicidios, en 22 (16%) de ellos, las víctimas habían sido reportadas previamente como desaparecidas[2].

Aunado a esta realidad, las brechas de género muestran también que las mujeres, en sus diversidades, suelen estar a la saga en el acceso y ejercicio de sus derechos fundamentales. Una muestra clara de ello, es la diferencia en el uso del tiempo. Ellas destinan en promedio más de 9 horas semanales más que sus pares varones a las labores de cuidado[3]; esta realidad se vio agudizada en el contexto de pandemia por la Covid-19[4].

En cuanto a la participación política, pese a que las mujeres participan de manera activa y son aproximadamente la mitad de las agrupaciones políticas[5], suelen tener pocas oportunidades de ser elegidas por la ubicación en las listas electorales, el poco acceso a medios económicos y comunicacionales para sus campañas, así como el acoso político que suelen enfrentar, entre otros factores[6]. Acorde con lo señalado, diversas investigaciones defensoriales han concluido que la violencia contra las mujeres, las adolescentes y las niñas se encuentra estrechamente relacionada con la desigualdad y las brechas de género, lo que las colocan en situación de mayor riesgo y vulnerabilidad[7].

---

[1] Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2021. Lima: INEI, 2022, página 267.

[2] Defensoría del Pueblo. Reporte ¿Qué pasó con ellas? N°35 – diciembre de 2022.

[3] Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Brechas de Género 2020. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. Lima: INEI, 2021, página 39.

[4] Defensoría del Pueblo. Documento de Trabajo n.°002-2020-DP/ADM, Sobrecarga de labores en las mujeres durante la cuarentena por la emergencia sanitaria.

[5] Jurado Nacional de Elecciones. Perfil Electoral. Elecciones Generales 2021. Boletín n.°6, marzo de 2021, página 2. Consulta 14 de febrero de 2023. https://votoinformado.jne.gob.pe/voto/reportes/Perfil-Electoral-6-2021.pdf

[6] Defensoría del Pueblo. Informe de Adjuntía n.°025-2021-DP/ADM, Impacto de la paridad y alternancia en las elecciones generales 2021 y desafíos pendientes.

[7] Documento de Trabajo n.°004-2019-DP/ADM, El impacto económico del trabajo doméstico no remunerado y de cuidados en el desarrollo de las mujeres; Informe de Adjuntía n.°003-2020-DP/ADM, La desaparición de mujeres cometida por particulares: Marco regulatorio, legislación comparada y situación de la problemática en el Perú; Informe de Adjuntía n.°007-2020-DP/ADM, El acceso a la justicia y medidas de protección durante el estado de emergencia; Informe de Adjuntía n.°016-2020-DP/ADM, Supervisión del RUVA y de las fiscalías provinciales especializadas en violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar en el contexto del COVID-19; Informe Especial n.°10-2021-DP, Visión de las mujeres representantes de ollas comunes durante la pandemia por COVID-19; Informe de seguimiento de recomendaciones defensoriales sobre derechos de las mujeres (2017 – 2021). Informe de Adjuntía N°015-2022-DP/ADM; entre otros.

La incorporación del enfoque de género en el análisis y evaluación de las políticas públicas es indispensable como una herramienta de análisis fundamental, pues permite identificar las características que se asignan a los hombres y mujeres según su sexo biológico, y según los roles y tareas que social y culturalmente se considera deben realizar, generando las asimetrías y relaciones de poder que se producen entre ellas y ellos. Este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas (políticas, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc.) que contribuyen a superar la desigualdad, modificar los prejuicios y erradicar toda forma de violencia y discriminación de género.

Sumado a este contexto, es preciso tener en cuenta que nuestro país es diverso culturalmente., Existen 55 pueblos indígenas y originarios, 51 amazónicos y 4 andinos[8]; así como 48 lenguas indígenas u originarias. Asimismo, de acuerdo al último Censo Nacional del año 2017[9], cerca de seis millones de personas se auto identifican con algún pueblo indígena u originario, es decir el 20.3% del total de la población censada en el Perú. En consecuencia, cerca de la quinta parte de la población peruana se auto identifica como indígena y de este grupo más de la mitad son mujeres[10] . De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) 2018[11], a nivel nacional la tasa de pobreza de la población que tiene como lengua materna una lengua indígena y originaria es de 32.3% y la tasa de pobreza extrema en este mismo sector poblacional es de 5.4%.

Las brechas en educación, violencia, acceso al mercado laboral, ingreso y acceso a servicios públicos aún se mantienen. En efecto, los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda del 2017 revelan que el 9% de la población que se auto identifica como indígena u originaria no cuenta con algún nivel educativo, lo cual equivale a más de 500 mil personas. Esta problemática se incrementa en la población amazónica donde llega a un 12.4% sin nivel educativo, y en la población afroperuana abarca el 6%.

La incidencia de actos de violencia sexual en mujeres indígenas continúa siendo un grave problema público. Hasta el 2018, según la Endes, más de la mitad de la población femenina indígena alguna vez unida (63.2%) ha sufrido violencia en relación de pareja, y casi 7 de cada 100 mujeres (6.8%) sufrió violencia sexual. Las mujeres sin nivel educativo son las más vulnerables de este grupo, ya que el 12.3% de ellas sufrieron violencia sexual. En cuanto a la percepción de ingresos propios de las mujeres indígenas respecto a sus pares hombres, se ha evidenciado que menos de la tercera parte de la población de mujeres indígenas cuenta con ingresos propios y, de ellas, más de la mitad (59%) se dedica a realizar trabajos de baja remuneración[12].

En relación al acceso a agua potable, de acuerdo al Censo Nacional de Población y Vivienda del 2017, arrojó que el 26% de personas que se identifica como indígena u originaria no cuenta

[8] Data estadística extraída de la Base de Datos de Pueblos Indígenas u Originarios del Ministerio de Cultura.

[9] Instituto Nacional de Estadística. Censos Nacionales de Población y Vivienda 2017.

[10] Informe n.°002-2019-DP-AMASPPI/PPI. "Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú". Lima: Defensoría del Pueblo, 2019, página, 17. Disponible: https://bit.ly/3c8k2TU

[11] Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Hogares – ENAHO 2018.

[12] Defensoría del Pueblo. Plan Estratégico Institucional 2020 – 2025 Ampliado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.°018-2022/DP, página 146.

con acceso a agua dentro de su vivienda, mientras que el porcentaje de la población afroperuana que no accede a este servicio es de 19%. En cuanto al acceso a desagüe, las cifras incrementan, el 28% de la población indígena u originaria no cuenta con acceso a este servicio y en la población afroperuana la cantidad es de 22%.

Este panorama demuestra las brechas en el acceso a servicios y atención de derechos que afrontan los pueblos indígenas en el Perú, que pese al reconocimiento de la diversidad cultural que existe en nuestro país, históricamente, han sido privados de sus derechos fundamentales, subvalorados, discriminados y excluidos, lo cual ha generado graves desigualdades, brechas socioeconómicas y conflictos socioambientales en sus territorios, que han persistido en algunos casos y, en otros se acrecentaron.

De ahí que, tal como lo señaló la Defensoría del Pueblo, en el Informe N° 002-2019-DP-AMASPPI/PPI. *"Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú",* existe la necesidad imperiosa de garantizar a nivel nacional la producción periódica de información estadística desagregada por sexo, edad, auto-identificación, en los registros administrativos de los servicios públicos del Estado, con el fin de diseñar políticas públicas que respondan de forma diferenciada a las necesidades de mujeres y hombres indígenas en cada sector.[13]

En esa línea, es necesaria la incorporación y transversalización de los enfoques de género e interculturalidad, desde una perspectiva interseccional (confluencia simultánea de dos o más factores de discriminación), territorial en los procesos de planificación, diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas; y en este mismo sentido, incorporarla en la gestión y quehacer institucional de la Defensoría del Pueblo.

En este marco, la Defensoría del Pueblo, acorde con sus competencias constitucional y legalmente asignadas y el marco jurídico internacional y nacional, a través de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer y la Red de Género e Interculturalidad, impulsó la instalación de la **Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo** (CDTEGI). Este mecanismo de igualdad de género fue creado mediante la Resolución Defensorial N° 004-2020/DP del 6 de marzo de 2020, precisándose los cargos de la presidencia y secretaría técnica, a través de la Resolución Defensorial N° 0007-2021/DP del 6 de octubre 2021.

La implementación de este mecanismo de igualdad de género se encuentra acorde con el **Plan Estratégico Institucional (PEI) ampliado 2020 – 2025**, que considera como enfoques institucionales, como el de género e interculturalidad; y como lineamiento de Política Institucional, entre otros, la modernización de la gestión institucional, mejorando los servicios a la ciudadanía y transversalizando los enfoques de derechos, de género e interculturalidad[14].

La CDTEGI nace de la necesidad de alinearse con los estándares jurídicos internacionales y nacionales, tales como la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* – CEDAW; la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la*

[13] Informe N° 002-2019-DP-AMASPPI/PPI. "Situación de los derechos de las mujeres indígenas en el Perú". Lima: Defensoría del Pueblo, 2019, página 149.
[14] Defensoría del Pueblo. Plan Estratégico Institucional 2020 – 2025 Ampliado, aprobado mediante la Resolución Administrativa N° 018-2022/DP, página 13.

Violencia contra la Mujer – "Convención de Belém Do Pará"; la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres*; y la *Política Nacional de Igualdad de Género.* Estas normas coinciden en señalar que las entidades públicas deben adoptar las acciones necesarias para transversalizar el enfoque de género en las instituciones públicas, con el objeto de evidenciar el impacto de las desigualdades entre hombres y mujeres, considerando estas experiencias diferenciadas a fin de implementar medidas que logren cerrar estas brechas.

En materia de interculturalidad y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas, también encontramos normas internacionales como *Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos Indígenas; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; y el Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre pueblo indígenas y tribales en países independientes;* entre otras. En ellas se reconoce la necesidad de que los Estados implementen políticas, planes, programas, y diferentes medidas que permitan reconocer, respetar y valorar la diversidad cultural, concepciones de bienestar y desarrollo de los diferentes grupos étnico-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural.

2. Marco conceptual sobre género e interculturalidad desde una perspectiva interseccional

El Estado peruano tiene la obligación internacional y nacional de promover y respetar los derechos humanos de las personas, promoviendo la igualdad y no discriminación en el acceso y ejercicio de los mismos; considerando la situación de especial vulnerabilidad en que se encuentran las mujeres, niñas y adolescentes, en sus diversidades.

En este sentido, es importante visibilizar que las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, pueden estar expuestas a múltiples formas de discriminación por otras razones[15], como el origen étnico, la raza, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad, la clase social, el acceso a educación, entre otros factores.

En efecto, la violencia y la discriminación contra las mujeres son estructurales, en tanto que sustentan un sistema social machista, que justifica la histórica exclusión que las afecta durante todo su ciclo de vida, en los diversos espacios públicos y privados; colocándolas en situaciones de sometimiento y subordinación[16], las que se agudizan dependiendo de los factores de discriminación que las atraviesan.

En el ámbito nacional, la Política Nacional de Igualdad de Género[17] ha señalado que "la discriminación estructural contra las mujeres es un problema público, referido a las prácticas reproducidas por patrones socioculturales instalados en las personas, las instituciones y la sociedad en general. Esta discriminación se expresa en prácticas y discursos excluyentes y violentos que son avalados por el orden social, donde hombres y mujeres se relacionan a nivel social, político, económico y ético. Así también, esta discriminación se evidencia en las

[15] MIMP. Política Nacional de Igualdad de Género, 2019, página 12.
[16] Portal Farfán, Diana. De la violencia familiar a la violencia por razón de género contra las mujeres en el Perú. En Fernández Revoredo, Marisol (ed.), Violencia de Género contra Mujeres. Lima: Pontificia Universidad católica del Perú. Lima Fondo editorial PUCP, 2021, página 77.
[17] Aprobado mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, publicado por el diario oficial El Peruano, el 4 de abril de 2019.

diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de planes de vida de las personas debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres"[18].

Por ello, la transversalización de los enfoques de género e interculturalidad en la Defensoría del Pueblo debe ser considerado junto a otros enfoques como el de derechos humanos, niñez y adolescencia, gerontológico, discapacidad, entre otros, desde una perspectiva de interseccionalidad y territorial, lo que permitirá analizar la situación de discriminación y violencia que afecta de manera particular a las personas en situación de vulnerabilidad de una manera integral.

En este sentido es preciso considerar algunos conceptos básicos que guiarán la labor de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad, en su labor de contribuir a fortalecer estos enfoques en la cultura organizacional de la institución, así como erradicarlos en las actividades y servicios que ofrecemos a la ciudadanía.

- **Concepto de género:** se refiere a la construcción cultural de lo que significa ser mujer y ser varón a partir de la diferencia sexual, prescribiendo características, roles y atributos que ubican a las personas en un sistema binario de feminidad y masculinidad. De esta forma, las categorías sociales mujer y varón son resultado de los mandatos prescriptivos que reciben todas las personas, integrantes de una comunidad, sobre las formas de ser, sentir y hacer que les están asignadas, permitidas y son socialmente valoradas[19]. Estas nociones de feminidad, masculinidad y los discursos sociales asociados a ellas, generan relaciones de poder, discriminación y violencia debido a que se jerarquiza los roles y atributos masculinos frente a los asociados a lo femenino.

- **Enfoque de género:** es un instrumento de análisis que permite observar de manera crítica la realidad, considerando que las personas son clasificadas de acuerdo a su sexo como hombres y mujeres, asumiendo determinadas identidades acorde con las exigencias sociales de un sistema binario (masculino/femenino). Asimismo, este enfoque visibiliza las asimetrías, relaciones de poder y desigualdades que se producen entre las personas, según respondan o se identifiquen como mujer o varón[20]. A través de este enfoque podemos conocer y explicar las causas y consecuencias que producen estas construcciones sociales en todas las personas; formular políticas públicas, planes, mecanismos, acciones afirmativas, normas, etc. que contribuyan a superar las brechas sociales de género; busquen modificar las relaciones de desigualdad, así como prevenir y disminuir toda forma de violencia basada en el género.

- **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de examinar las implicancias que tiene para las personas, identificando el impacto diferenciado en hombres y mujeres, cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas en todas las áreas y en todos los niveles. La transversalización del enfoque de género surge con la intención de corregir las políticas de género basadas exclusivamente en la

[18] MIMP. Política Nacional de Igualdad de Género, 2019, página 10.
[19] Ruiz-Bravo López, Patricia. Una aproximación al concepto de género, en: Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo. Sobre género, Derecho y Discriminación. Lima: PUCP y Defensoría del Pueblo, 1999, página136 y ss.
[20] Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe, 2005 -2009, citado por MIMP, Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017. Lima: MIMP, 2012, pp. 40. Defensoría del Pueblo. Plan Estratégico Institucional 2020 – 2025 ampliado, aprobado mediante Resolución Administrativa n.°018-2022/DP, del 20 de abril de 2022.

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[21].

- **Concepto de interculturalidad:** se define como el reconocimiento y respeto de las diferencias existentes, bajo la concepción de que las culturas pueden ser diferentes entre sí, pero igualmente válidas, no existiendo culturas superiores ni inferiores. Este relacionamiento está basado en el diálogo en donde ambas partes se escuchan y enriquecen mutuamente, o sencillamente respetan sus particularidades, en el marco del respeto de derechos humanos. No se trata, pues, de imponer sino de dialogar para buscar concertar o articular. En este sentido el diálogo intercultural es un instrumento basado en el respeto y voluntad de escuchar con la finalidad de establecer acuerdos, a partir de un intercambio en condiciones de equidad[22]. La interculturalidad, desde un paradigma ético-político, parte del reconocimiento de las diferencias culturales como uno de los pilares de la construcción de una sociedad democrática, fundamentada en el establecimiento de relaciones de equidad e igualdad de oportunidades y derechos[23].

- **Enfoque de interculturalidad**: "implica que el Estado valorice e incorpore las diferentes visiones culturales, concepciones de bienestar y desarrollo de los diversos grupos étnicos-culturales para la generación de servicios con pertinencia cultural, la promoción de una ciudadanía intercultural basada en el diálogo y la atención diferenciada a los pueblos indígenas y la población afroperuana"[24]. Este reconocimiento y valoración de las diferencias culturales está en función de un proyecto común elaborado con igualdad, interaprendizaje, participación y manejo de conflictos. Se debe contribuir a la modificación de las formas de abordar y atender la diversidad cultural en y desde los diferentes ámbitos de la sociedad, educación, salud, prevención de conflictos sociales, atención al público, etc.[25]

- **Transversalización del enfoque de interculturalidad:** busca orientar, articular y establecer los mecanismos de acción del Estado para garantizar el ejercicio de los derechos de la población culturalmente diversa del país, particularmente de los pueblos indígenas y la población afroperuana, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural innata a nuestra sociedad, opera con pertinencia cultural y contribuye así a la inclusión social, la integración nacional y eliminación de la discriminación[26].

- **Enfoque de Interseccionalidad:** permite identificar que la discriminación tiene múltiples factores, por lo que es necesario considerar como se entrecruzan y colocan en situación de vulnerabilidad a las personas, acorde a sus identidades y contextos. Este enfoque "plantea que las desigualdades de género y la discriminación que enfrentan las mujeres son complejas, múltiples, simultáneas y que las afectan de manera heterogénea. Existen grupos dentro del universo de mujeres que

[21] Ibidem, página 20.
[22] Defensoría del Pueblo. Informe Defensorial N°169. La defensa del derecho de los pueblos indígenas amazónicos a una salud intercultural. Lima: Defensoría del Pueblo, 2015, página 26.
[23] Política Nacional para la transversalización del enfoque intercultural, aprobada mediante Decreto Supremo n.°003-2015-MC, publicada el 28 de octubre de 2015.
[24] Ibidem.
[25] Defensoría del Pueblo. Plan Estratégico Institucional 2020 – 2025 Ampliado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.°018-2022/DP, página 12.
[26] Ibidem.

experimentan discriminaciones particulares (por razón de origen, raza, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole) y quiénes pueden estar más expuestas al menoscabo de sus derechos con base a la ocurrencia de más de un factor de discriminación"[27].

3. Marco normativo sobre la transversalización de los enfoques de género, interculturalidad e interseccionalidad

3.1 Enfoque de género

La comunidad internacional ha desarrollado un marco jurídico especializado relacionado con los derechos de las mujeres y las niñas, este está integrado por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer[28] – Cedaw; y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer[29] – Convención Belém Do Pará; así como diversos estándares que deben ser cumplidos de manera obligatoria por los Estados.

De esta forma, estos instrumentos convencionales señalan de manera expresa los deberes que los Estados deben considerar frente a la discriminación estructural que ellas deben enfrentar, así como la necesidad de remover los prejuicios de género que sustentan la situación de exclusión, subordinación y mayor riesgo de sufrir violencia que enfrentan a lo largo de sus vidas.

En este marco, la Cedaw señala que la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda **distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado** menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (artículo 1°).

Asimismo, la Cedaw indica que **los Estados tomarán todas las medidas apropiadas para**: modificar **los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres**, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres (artículo 5.a).

Por su parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – "Convención de Belém Do Pará", que define esta violencia como cualquier acción o conducta, **basada en su género**, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (art.1).

Acorde con esta obligación, este mismo instrumento señala que los Estados Partes deben adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, programas para **modificar los patrones socioculturales de conducta** de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para **contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles**

[27] Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, publicado el 4 de abril de 2019, página 12.
[28] Aprobada por el Perú por Resolución Legislativa N°23432, de 5 de junio de 1982, entrando en vigencia el 13 de octubre de 1982.
[29] Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa N°26583, de 22 de marzo de 1996, entrando en vigencia el 4 de julio de 1996.

estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer. (art. 8.b).

A nivel nacional, contamos con un marco jurídico específico que obliga al Estado a transversalizar el enfoque de género en todos los niveles de gobierno. En efecto, la **Ley N°28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (LIO)**, publicada el 16 de marzo de 2007, tiene como objeto establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas en los ámbitos nacional, regional y local; en todos los sectores de gobierno, incluyendo los organismos constitucionales autónomos. Esta norma busca garantizar a mujeres y hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo, bienestar y autonomía, impidiendo la discriminación en todas las esferas de su vida pública y privada, propendiendo a la plena igualdad (art.1). La LIO establecía los planes nacionales quinquenales e informes de cumplimiento anual, a fin de monitorear su implementación por todos los sectores involucrados. Desde el año 2020, los informes anuales se deben adecuar a los estándares de la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

En efecto, a la fecha contamos con la **Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG)**, aprobada por Decreto Supremo N°008-2019-MIMP, publicada el 4 de abril de 2019, la que reconoce que, debido a las brechas de género existentes es imprescindible la implementación de una política pública con enfoque multisectorial y de género para transformar esta realidad. Aborda la discriminación estructural contra las mujeres como un problema fundamental en nuestro país, que genera desigualdad, limita el ejercicio de los derechos fundamentales y oportunidades de desarrollo de las mujeres.

El modelo del problema público de la PNIG plantea que la discriminación estructural contra las mujeres tiene en su base un conjunto de patrones socioculturales discriminatorios —que privilegian lo masculino sobre lo femenino— reforzando la asignación desigual de roles (productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres) que infravalora lo femenino en comparación con lo masculino. A su vez, dichos patrones se reproducen y perpetúan por la acción de las normas y cultura institucional que refuerzan la situación de inferioridad o subordinación de las mujeres en la sociedad.

Otra norma importante es el **Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un Mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades públicas del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales,** publicado el 20 de julio de 2017. En esta se dispone que los mecanismos de igualdad están encargados de coordinar, articular y fiscalizar la incorporación del enfoque de género en las políticas y gestión institucional, a fin de promover el cierre de las brechas de género y la igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de la implementación y cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad de género (art.2).

Se suma al marco normativo nacional, el **Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública,** publicado el 22 de julio de 2021, que establece su obligatorio cumplimiento en todas las entidades de la administración pública en los tres niveles de gobierno. Estos lineamientos son las pautas que rigen los mecanismos de igualdad como la CDTEGI, y que orientan sus planes de trabajo (anexo 1 del Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP).

Acorde con estos avances, se aprobó y publicó el 4 de agosto de 2021, el **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.** La capacitación en enfoque de género es de obligatorio cumplimiento por parte de los/las funcionarios/as, directivos/as y servidores/as civiles, incluyendo a servidores/as de confianza

de las entidades de la Administración Pública en los tres niveles de gobierno, así como de trabajadores/as de las empresas del Estado.

3.2 Enfoque de interculturalidad

La Constitución Política del Perú regula normativamente, que toda persona tiene derecho a su identidad étnica y cultural. El estado reconoce y protege la pluralidad étnica y cultural de la Nación y como tal su derecho a usar su propio idioma (Inc. 19 del artículo 2); así como el respeto de la identidad cultural de las comunidades campesinas y nativas (arts. 89 y 149).

El reconocimiento del valor y respeto por la diversidad cultural tiene como referencia diversos instrumentos internacionales convencionales y no convencionales. Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que todas las personas están facultadas a ejercer sus derechos sin ningún tipo de distinción alguna por raza, color, origen nacional, o cualquier otra condición (art. 2); además toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad a la que pertenece (art. 27).

Asimismo, como marco jurídico especializado, se encuentra la **Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos de los Pueblos indígenas,** que contiene orientaciones esenciales que garanticen la plena igualdad y los derechos de los pueblos indígenas[30], que caen bajo el concepto de *"soft law"*, que asume su carácter no vinculante. No obstante, establece que los pueblos indígenas y sus miembros tienen derecho al disfrute pleno de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (art. 1). También reconoce que son libres e iguales y tienen derecho a no ser objeto de ningún tipo de discriminación en el ejercicio de sus derechos, en particular aquellas que se fundan en su origen o identidad indígena (art. 2).

De la misma forma, la **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial** señala que ésta se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (art.1).

Por su parte, el **Convenio N° 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes,** Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, indica que los gobiernos deben asumir la responsabilidad, de desarrollar con la participación de los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática con miras a proteger los derechos de estos pueblos y garantizar el respeto de su integridad (art. 2.1). Esta acción debe incluir medidas que promuevan la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales de esos pueblos, respetando su identidad social y cultural, sus costumbres y tradiciones, y sus instituciones (art. 2.2 b).

Adicionalmente a ello, la **Declaración Universal de la Unesco sobre Diversidad Cultural** reconoce a la diversidad cultural como un patrimonio común de la humanidad (art. 1), también indica que al ser nuestras sociedades cada vez más diversas se requiere garantizar espacios de interacción armoniosa, así como del desarrollo de políticas que favorezcan la inclusión y la participación de todos las y los ciudadanos (art. 2).

A nivel regional, la **Convención Americana sobre Derechos humanos** establece que los Estados tienen la obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en ella, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas

[30] Organización de Naciones Unidas, y otro. Manual para las instituciones nacionales de derechos humanos. 2013, página 5.

o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (art. 1).

De manera específica, en la **Declaración Americana de los Derechos de los Pueblos Indígenas** se reconoce la obligación de los Estados de respetar el carácter pluricultural y multilingüe de los pueblos indígenas (art. 2.). Asimismo, se establece que las mujeres indígenas tienen el derecho al reconocimiento, protección y goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (art. 7).

A nivel nacional contamos con la **Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural,** aprobado mediante Decreto Supremo n.°003-2015-MC, publicado el 28 de octubre de 2015, en el que se señala que "el Estado debe garantizar el ejercicio de derechos de la población culturalmente diversa del país, promoviendo un Estado que reconoce la diversidad cultural, opera con pertinencia cultural y contribuye a la inclusión social y eliminación de la discriminación".

Por otro lado, en el lineamiento especifico 1.3 del Objetivo Prioritario 1 de la **Política Nacional de Cultura al 2030,** aprobada mediante Decreto Supremo n.°009-2020-MC, publicado el 21 de julio de 2020, se indica que se deben desarrollar estrategias para la incorporación de la pertinencia cultural en los servicios públicos.

Así también, se tiene la **Política Nacional de Lenguas Originarias, Tradición Oral e Interculturalidad al 2040**, aprobada mediante Decreto Supremo n.°012-2021-MC, publicado el 15 de julio de 2021, en donde prevén su implementación y ejecución por las entidades competentes. Asimismo, establece que los gobiernos regionales aprueben o actualicen su política regional de lenguas originarias, tradición oral e interculturalidad en atención al artículo 13.1 de la Ley n.°29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú, advirtiendo las acciones progresivas ene l marco del artículo 12 del reglamento de la referida Ley.

De otro lado, se ha aprobado los **Lineamientos para incorporar el enfoque intercultural en la prestación de los servicios públicos**, mediante Decreto Supremo n.°001-2023-MC, publicado el 8 de febrero de 2023, en el que se establece las acciones que deben considerar las entidades de la administración pública para incorporar el enfoque intercultural en los servicios públicos que prestan. Ello con la finalidad de cumplir con su deber de coadyuvar a la generación de un servicio con pertinencia cultural.

4. Integrantes de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los enfoques de género e interculturalidad

Considerando lo establecido en la Resolución Defensorial N°004-2020/DP, y su modificatoria aprobada por Resolución Defensorial N°0007-2021/DP, que constituye la *Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad,* integrada por:

- Un/a representante de la Primera Adjuntía;
- Un/a representante de la Secretaría General;
- Un/a representante de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer, quien la presidirá;
- Un/a representante de la Adjuntía del Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas;
- Un/a representante de las demás Adjuntías;
- Un/a representante de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, quien ejercerá las funciones de secretario/a técnico/a;
- Un/a representante de la Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional;

- Un/a representante de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano;
- Un/a representante de la Oficina de Desarrollo Estratégico y Cooperación Internacional.

La Comisión Defensorial contará con el apoyo de los demás órganos y dependencias de la Defensoría del Pueblo, bajo responsabilidad, para el mejor cumplimiento de los objetivos.

5. Objetivos

5.1 Objetivo general del plan

- Definir las acciones a realizarse en el período del 2023-2024 para optimizar el trabajo de la Comisión, acorde a los lineamientos de transversalización de los enfoques de género e interculturalidad, a fin de fortalecer los servicios institucionales y la cultura organizacional.

5.2 Objetivos estratégicos

Para el período 2023-2024, se están priorizando los siguientes objetivos estratégicos:

- OE1: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad, desde una perspectiva interseccional, en el Planeamiento Estratégico Institucional (PEI) de la Defensoría del Pueblo;
- OE2: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad, desde una perspectiva interseccional, en la gestión de casos, supervisiones y documentos elaborados por la Defensoría del Pueblo;
- OE3: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad, desde una perspectiva interseccional, en la organización institucional de la Defensoría del Pueblo.

6. Cronograma de actividades 2023 -2024

COMISIÓN DEFENSORIAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD - PLAN DE ACTIVIDADES 2023

Lineamiento Estratégico DS 015-2021-MIMP	Activ revidad	Tareas	Unidad de Medida	Meta	Unidad orgánica responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
L1: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el Planeamiento Estratégico	Planificación con enfoque de género e interculturalidad	Considerar en la planificación operativa institucional (POI) anual las actividades y tareas para el fortalecimiento de los enfoques de género e interculturalidad (2024).	Documento (Reporte POI)	1	OPP –ADM-PPI												
	Articular el Plan Estratégico Institucional con la Política Nacional de Igualdad de Género y la Política Nacional de transversalización del enfoque de interculturalidad.	Participar en la revisión del Plan Estratégico Institucional (PEI) ampliado (2020 -2025) para fortalecer la transversalización de los enfoques de género y de interculturalidad.	Documento (Acta)	1	OPP –ADM												
L3: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en la provisión de bienes y servicios	Diseñar e implementar protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad, optimizando procesos para garantizar la pertinencia, calidad y la adecuada prestación de los servicios.	Revisar la aplicación de los enfoques de género e interculturalidad contenidos en el Protocolo de actuaciones defensoriales.	Documento (Informe)	1	PAD – ADM - PPI												
	Evaluar el acceso a los servicios públicos y su impacto en la reducción de las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, considerando en el proceso igual participación de mujeres y hombres que permita medir el grado de satisfacción generado por el servicio brindado. Asimismo, fortalecer la prestación de servicios públicos con pertinencia cultural.	Aprobación de lineamientos de supervisión con enfoque de género.	Documento aprobado	1	PAD- ADM												
		Difusión de lineamientos de supervisión con enfoque de género.	Acción de difusión	2	PAD- ADM												
		Difusión de los “Lineamientos para incorporar el enfoque de género en los documentos institucionales de competencia de los órganos de línea y desconcentrados de la Defensoría del Pueblo" aprobada por Resolución Defensorial N° 0007-2023/DP.	Acción de difusión	2	PAD - ADM												
		Elaborar propuesta de lineamientos para transversalizar el enfoque intercultural en la prestación	Documento elaborado	1	PPI												

		de servicios.																		
L4: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en la organización institucional	Identificación de la existencia de estereotipos de género, condiciones favorables y limitaciones para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna normatividad, políticas, estructura, instrumentos de gestión, recursos humanos, presupuestos, comunicación interna y externa y la gestión externa, programas y/o proyectos).	Difusión de documento de análisis sobre los resultados de la 1° encuesta sobre percepciones de género.	Acción de difusión	2	ADM- OCII - OGDH															
		Difusión de documento de análisis del autodiagnóstico de la transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional de la Defensoría del Pueblo.	Acción de difusión	2	ADM- OCII- OGDH															
		Desarrollar campaña interna dirigida al personal que prevenga el uso de estereotipos de género (correo, intranet, WhatsApp, etc.).	Campaña implementada	1	OCII – ADM- OGDH															
	Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos de los enfoques de género e interculturalidad en las y los servidores públicos	Capacitar sobre el enfoque de género en el marco del PDP 2023.	Acción de capacitación	2	OGDH – ADM															
		Elaborar un informe sobre la participación del personal institucional en los cursos del PDP (2023).	Documento (Informe)	1	OGDH - ADM															
		Desarrollar actividades de capacitación y sensibilización a cargo de la Red de Género e Interculturalidad 2023.	Acción de capacitación	8	Red de GI - OGDH															
	Adoptar progresivamente medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, e implementar sistemas de cuidado institucionales diferenciados y amigables	Elaborar un diagnóstico sobre las personas que tienen a su cargo el cuidado de NNA, personas con discapacidad, personas adultas mayores.	Documento	1	OGDH															
		Adoptar medidas específicas para la promoción de conciliación de labores familiares de cuidado y el trabajo (Teletrabajo, lactancia, licencia de paternidad, entre otros).	Acción	2	OGDH															
		Desarrollar campaña interna de difusión sobre los alcances de las licencias de maternidad y paternidad para fortalecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	Acción de difusión	1	OGDH - OCII															

		Elaboración de informe con acciones de monitoreo y evaluación del uso de las licencias de maternidad y paternidad.	Documento (Informe)	1	OGDH	
	Adoptar progresivamente la participación igualitaria sin ningún tipo de discriminación de mujeres y hombres en su diversidad en los distintos cargos directivos, cargos de confianza y en órganos colegiados	Identificar la ubicación de hombres y mujeres en cargos de dirección.	Documento	1	OGDH	
	Adoptar medidas que contribuyan a garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad, en la formación y capacitación.	Realizar diagnóstico del perfil de participantes en los cursos del PDP del último año (sexo, edad, región).	Documento	1	OGDH-ADM	
	Fomentar un clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias a partir del reconocimiento de la diversidad de sus integrantes, evitando prácticas estereotipadas, racistas, violentas, sexistas, homofóbicas, transfóbicas y/o diversas formas de discriminación y violencia.	Inducción al nuevo personal que contenga, de manera sostenida, contenidos sobre prejuicios de género, igualdad y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.	Inducción	2	OGDH-ADM	
	Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias (por etnia y género), incluido el hostigamiento sexual	Aprobar un plan de trabajo sobre la prevención y atención del Hostigamiento Sexual Laboral (encuestas, planificación de acciones de sensibilización, difusión de canales de denuncia, acciones de prevención, informe y evaluación).	Plan de trabajo	1	OGHD- ADM	
		Acciones de capacitación y sensibilización frente al Hostigamiento Sexual Laboral.	Acción de capacitación	4	OGDH	
	Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.	Capacitar sobre la guía de uso de lenguaje inclusivo.	Acción de capacitación	1	ADM-OGDH	
		Difundir el uso del lenguaje inclusivo.	Acción de	2	ADM-OCII -	









			difusión															
		Desarrollar campaña interna sobre igualdad de género (conceptos, brechas, prejuicios de género, etc.).	Campaña implementada	2	ADM- OCII - OGDH													
L6: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el seguimiento y evaluación	Definir indicadores y metas con enfoque de género e interculturalidad que permitan monitorear las brechas priorizadas; así como, difundir el conocimiento (lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc.) sobre el proceso de transversalización de los enfoques de género e interculturalidad implementados	Informe de Monitoreo de actividades 2023.	Documento	1	Comisión Defensorial TEGI													

COMISIÓN DEFENSORIAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS ENFOQUES DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD - PLAN DE ACTIVIDADES 2024																							
LINEAMIENTO ESTRATÉGICO	**ACTIVIDAD**	**TAREAS**	**UNIDAD DE MEDIDA**	**META**	**RESPONSABLES**	**AÑO 2024**											
						Ene	Feb	Mar	abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic
L1: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el Planeamiento Estratégico	Planificación con enfoque de género e interculturalidad	Considerar en el plan operativo institucional (POI 2025), anual, las actividades y tareas institucionales para el fortalecimiento de los enfoques de género e interculturalidad (2025).	Documento (Reporte POI)	1	OPP – ADM-PPI												
	Articular el Plan Estratégico Institucional con la Política Nacional de Igualdad de Género y la Política Nacional de transversalización del enfoque de interculturalidad.	Revisar el Plan Estratégico Institucional (PEI) ampliado (2020-2025) para fortalecer la transversalización de los enfoques de género y de interculturalidad (proceso).	Documento (Informe)	1	OPP – ADM- PPI												
	Diseñar e implementar protocolos y flujogramas de atención con enfoque de género, derechos humanos e interculturalidad, optimizando procesos para garantizar la pertinencia, calidad y la adecuada prestación de los servicios.	Fortalecer la difusión y aplicación de los enfoques de género e interculturalidad contenidos en el Protocolo de actuaciones defensoriales.	Acción de difusión	1	PAD – DCT -OCII												
	Evaluar el acceso a los servicios públicos y su impacto en la reducción de las desigualdades y/o brechas entre mujeres y hombres en su diversidad, considerando en el proceso igual participación de mujeres y hombres que permita medir el grado de satisfacción generado por el servicio brindado. Asimismo, fortalecer la prestación de servicios públicos con pertinencia cultural.	Difusión de los lineamientos de supervisión con enfoque de género.	Acción de difusión	1	PAD - ADM												
		Aplicar una encuesta interna sobre el enfoque de interculturalidad en las oficinas desconcentradas orientada a la atención de casos con enfoque intercultural.	Documento	1	PPI												
L4: Incorporación de los enfoques	Identificación de la existencia de estereotipos de género, condiciones favorables y limitaciones	Aplicación de la 2° encuesta sobre percepciones de género.	Documento	1	ADM-OGDH												

de género e interculturalidad en la organización institucional	para la incorporación del enfoque de género en la gestión interna normatividad, políticas, estructura, instrumentos de gestión, recursos humanos, presupuestos, comunicación interna y externa y la gestión externa, programas y/o proyectos).	Aplicación del 2° autodiagnóstico de la transversalización del enfoque de género en la cultura organizacional de la Defensoría del Pueblo.	Documento	1	PAD-ADM	
		Desarrollar campaña interna dirigida al personal que prevenga el uso de estereotipos de género (correo, intranet, WhatsApp, etc.) y difundir.	Acción de difusión (Campaña)	2	OCII –ADM-OGDH	
	Desarrollar y fortalecer las capacidades y conocimientos de los enfoques de género e interculturalidad en las y los servidores públicos	Incorporar al Plan de Desarrollo de las Personas **2024** cursos sobre los enfoques de género e interculturalidad.	Acción de capacitación	2	OGDH-ADM-PPI	
		Implementación de las recomendaciones para la inclusión de los enfoques de género e interculturalidad en las capacitaciones (2024).	Documento	1	OGDH	
		Desarrollar actividades de capacitación y sensibilización a cargo de la Red de Género e Interculturalidad 2024.	Acción de capacitación	5	Red de GI - OGDH	
	Adoptar progresivamente medidas que contribuyan a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, e implementar sistemas de cuidado institucionales diferenciados y amigables	Elaborar un diagnóstico sobre las personas que tienen a su cargo el cuidado de NNA, personas con discapacidad, personas adultas mayores.	Documento	1	OGDH	
		Adoptar medidas específicas para la promoción de conciliación de labores familiares de cuidado y el trabajo (teletrabajo, licencias, entre otras).	Acción	2	OGDH	
		Desarrollar campaña interna de difusión sobre los alcances de las licencias de maternidad y paternidad para fortalecer la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	Acción de difusión	4	OGDH - OCII	
		Elaboración de informe con acciones de monitoreo y evaluación del uso de las licencias de maternidad y paternidad.	Documento (Informe)	1	OGDH -ADM	









	Adoptar progresivamente la participación igualitaria sin ningún tipo de discriminación de mujeres y hombres en su diversidad en los distintos cargos directivos, cargos de confianza y en órganos colegiados	Identificar la ubicación de hombres y mujeres en cargos de dirección.	Documento	2	OGDH	
	Adoptar medidas que contribuyan a garantizar la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en su diversidad, en la formación y capacitación.	Realizar acciones específicas para promover la participación igualitaria de mujeres y hombres en las capacitaciones.	Acciones de promoción	1	OGDH-ADM	
	Fomentar un clima y cultura organizacional que permita construir relaciones igualitarias a partir del reconocimiento de la diversidad de sus integrantes, evitando prácticas estereotipadas, racistas, violentas, sexistas, homofóbicas, transfóbicas y/o diversas formas de discriminación y violencia.	Realizar inducciones al nuevo personal, con contenidos sobre: prejuicios de género, igualdad y hostigamiento sexual en el ámbito laboral.	Inducción	2	OGDH-ADM	
	Prevenir y sancionar actitudes, comportamientos, violencia de género y conductas discriminatorias (por etnia y género), incluido el hostigamiento sexual	Difundir en la institución los canales de denuncia de la Ley N°30364 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, incluso evaluar una vía de denuncia de casos, especialmente destinada a las trabajadoras.	Acción de difusión	2	ADM	
		Elaborar un diagnóstico sobre los casos de HSL registrados en la institución, identificando comportamientos, relación laboral, medidas adoptadas.	Documento	1	PAD – ADM-OGHD - Secretaría Técnica	
		Elaborar un informe sobre el cumplimiento del plan de trabajo 2023- sobre la prevención y atención del HSL.	Documento (Informe)	1	OGHD - ADM	
		Acciones de capacitación y sensibilización frente al HSL.	Acción de Capacitación	2	OGDH-ADM	

	Adecuar los formatos de convocatoria, selección y contratación evitando todo aspecto que implique discriminación, por objeto o por resultado, hacia mujeres u hombres en su diversidad.	Implementar las recomendaciones para incluir los enfoques de género e interculturalidad en los procesos de contratación y selección de personal (uso de lenguaje inclusivo en los formatos; etc.).	Documento	1	OGDH	
	Diseñar e implementar una estrategia comunicacional interna para difundir mensajes y prácticas orientadas a la igualdad de género.	Capacitar sobre la guía de uso de lenguaje inclusivo.	Acción de capacitación	1	ADM- OCII - OGDH	
		Difundir el uso del lenguaje inclusivo.	Acción de difusión	2	ADM-OCII	
		Desarrollar campaña interna sobre igualdad de género (conceptos, brechas, prejuicios de género, etc.).	Campaña implementada	2	ADM- OCII -OGDH	
L6: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el seguimiento y evaluación	Definir indicadores y metas con enfoque de género e interculturalidad que permitan monitorear las brechas priorizadas; así como, difundir el conocimiento (lecciones aprendidas, mejores prácticas, estrategias efectivas, etc.) sobre el proceso de transversalización de los enfoques de género e interculturalidad implementados.	Informe de Monitoreo de actividades 2024.	Documento	1	Comisión Defensorial TEGI	







