RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA n.° 0142-2024/DP

Lima, 31 de diciembre de 2024

VISTO:

La Resolución Administrativa Nº 041-2023/DP, de fecha 17 de mayo de 2023, el Acta de Sesión Extraordinaria de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad, de fecha 27 de agosto de 2024; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú se constituye la Defensoría del Pueblo como Organismo Constitucionalmente Autónomo y se asignan sus funciones mediante la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo y sus modificatorias; y, mediante la Resolución Defensorial N° 0021-2024/DP se aprobó su Reglamento de Organización y Funciones;

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;

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, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales (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, de fecha 06 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 Resolución Administrativa Nº 041-2023/DP, de fecha 17 de mayo de 2023, se aprobó 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, con el objeto de 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;

Que, posteriormente, mediante el Acta de la Sesión Extraordinaria del 27 de agosto de 2024, los integrantes de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo acordaron reajustar y aprobar un nuevo cronograma de actividades priorizadas de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo para el año 2024, denominado “Plan de Actividades 2024”;

Que, mediante Memorando Nº 109-2024-DP/ADM, de fecha 14 de octubre de 2024, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer solicitó a la Oficina de Asesoría Jurídica opinión jurídica-legal sobre la formalización del “Plan de Actividades 2024”;

Que, mediante Informe Nº 813-2024-DP/OAJ, de fecha 13 de noviembre del 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica sugirió que se adopte el mismo procedimiento utilizado para la aprobación del “Plan de Trabajo 2023-2024”; para luego proceder con su formalización a través de la Resolución Administrativa correspondiente. Además, sugirió socializar con el Área de Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, el Acta de Sesión Extraordinaria, de fecha 27 de agosto de 2024, en la cual quienes integran la Comisión TEGI manifestaron su conformidad con la modificación del “Plan de Trabajo 2023-2024” y establecieron un nuevo cronograma de desarrollo de actividades para el presente año; a fin de que se verifique su alineación con los demás documentos de gestión interna (PEI, POI y otros) con el objeto que luego pueda ser presentado a la Primera Adjuntía para su posterior formalización;

Que, mediante Memorando Nº 127-2024-DP/ADM, de fecha 20 de noviembre de 2024, la Adjuntía para los Derechos de la Mujer solicitó la verificación de la alineación del “Plan de actividades 2024”, aprobado mediante el Acta de Sesión Extraordinaria de la Comisión TEGI de fecha 27 de agosto de 2024, con los demás documentos de gestión interna (PEI, POI y otros);

Que, mediante Memorando Nº 1024-2024-DP/OPP, de fecha 26 de noviembre de 2024, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través de su Área de Modernización, revisó y recomendó la aprobación del “Plan de actividades 2024”;

Que, resulta necesario formalizar el “Plan de actividades 2024” de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, aprobado mediante el Acta de Sesión Extraordinaria de la Comisión TEGI, de fecha 27 de agosto de 2024, a fin de cumplir con la misma formalidad dispuesta en el documento primigenio modificado, “Plan de Trabajo 2023-2024”, aprobado por Resolución Administrativa Nº 041-2023/DP;

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

En uso de las atribuciones conferidas por el artículo 5° y el numeral 9 del artículo 9° de la Ley Nº 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por Ley N° 32028; y, de conformidad con lo previsto en el artículo 7° y literales d), n) y r) del artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo, aprobado mediante la Resolución Defensorial Nº 0021-2024/DP;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **FORMALIZAR** el "Plan de actividades 2024" de la Comisión Defensorial para la Transversalización de los Enfoques de Género e Interculturalidad de la Defensoría del Pueblo, aprobado mediante el Acta de Sesión Extraordinaria desarrollada el 27 de agosto de 2024, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo Segundo. - **NOTIFICAR** la presente Resolución a las personas integrantes 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.

Josué Manuel Gutiérrez Cóndor
Defensor del Pueblo
DEFENSORÍA DEL PUEBLO

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	Sep	Oct	Nov	Dic
L1: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en el planeamiento estratégico	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												
	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												
L4: Incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en la organización	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	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												

institucional	proyectos).																	
	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													
		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	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													
	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													
	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	Acción de difusión	2	ADM													

		evaluar una vía de denuncia de casos, specialmente destinada a las trabajadoras.																
		Elaborar un diagnóstico sobre los casos de HSL registrados en la institución, identificando comportamientos, relación laboral, medidas adoptadas.	Documento	1	PAD – ADM-OGDH-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													
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													